Niveau(x) d'enseignement: 9 Numéro EDUQ : 9370742
Centre d'intérêt: 912

Vallée, Roger.

Le recrutement des personnes analphabètes par une stratégie d'intervention planifiée / par Roger Vallée. -- [Hull?] : R. Vallée, 1993.
iii, 103, [14] p. : ill. ; 28 cm.

Titre de la couv. Résumé: f. i-ii. "Rapport de stage présenté à l'Université du Québec à Hull comme exigence partielle... dans le cadre du programme de Maîtrise en éducation extensionné de l'UQAR à l'UQAH". Bibliogr.: f. 98-103.

Vedette(s)-secondaire(s): Université du Québec à Hull

Descripteur(s): Analphabète * Recrutement * Personne-ressource * Stage * Questionnaire * Education des adultes

Identificateur(s) de nom: Outaouais * Centre Saint-Raymond

Identificateur(s) de sujet: Plan d'intervention

Recherche qualitative qui porte sur l'identification des principales sources de difficulté de recrutement des personnes analphabètes et des facteurs dont on devrait tenir compte pour contrer ces difficultés dans les tentatives de recrutement. Pour ce faire, le chercheur s'est inspiré du plan d'action élaboré par Claude Gaudet et l'a adapté au contexte de l'Outaouais québécois. Il a également effectué un stage au centre Saint-Raymond de Hull qui s'occupe, entre autres, d'alphabétisation. Il a, de plus, mis en oeuvre une campagne de sensibilisation du milieu sur les services offerts. Il a prévu infiltrer des réseaux que fréquentent les personnes analphabètes et obtenir le bénévolat de personnes retraitées ou pré-retraitées pour mener à bien le recrutement désiré. Il s'en est tenu à un plan d'action théorique en raison du manque de ressources financières et de temps lui permettant de poursuivre plus avant. Les questionnaires qui ont servi à la recherche se trouvent en annexe.

Type de document:

1370742

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

RAPPORT DE STAGE

PRÉSENTÉ À

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À HULL

COMME EXIGENCE PARTIELLE

par

Roger Vallée

Titre : Le recrutement des personnes analphabètes
par une stratégie d'intervention planifiée

Mars 1993

Ce rapport de stage a été réalisé à l'Université du Québec à Hull dans le cadre du programme de maîtrise en éducation extensionné de l'UQAR à l'UQAH

Dédié avec amour à Karine et à Suzanne.

Un gros merci à Céline et à Jean.

SOMMAIRE

Dans le combat contre l'analphabétisme, la plus grosse difficulté est le recrutement de personnes qui, à cause de leur handicap, fuient justement toute situation qui pourrait révéler ce secret qu'elles portent comme un fardeau. Et elles y réussissent très bien! Leur vie sociale se limitant à d'autres analphabètes, c'est aussi le seul soutien dont elles disposent. Comment les amener à réintégrer un système scolaire dont, souvent, elles ont déjà été rejetées ou auquel elles n'ont pas réussi à s'intégrer ?

Parti d'un plan d'action élaboré par Claude Gaudet (1982), qui s'est lui-même inspiré de Ingham et Hanks (1978), j'ai tenté de l'adapter au contexte de l'Outaouais québécois. Pour ce faire, j'ai consulté toutes les statistiques sur la région que j'ai pu trouver soit à Statistique Canada, soit dans les organismes sociaux de la région. Mais plus important encore, j'ai fait un stage de 90 heures au Centre St-Raymond de Hull qui s'occupe, entre autres, d'alphabétisation. C'est précisément lors de ce stage qu'il est devenu clair que, faute de moyens financiers et de temps, il ne me serait possible que d'élaborer un plan d'action et non de le mettre à l'épreuve comme je l'aurais souhaité. J'espère qu'il sera un jour mis à l'essai et amélioré encore davantage grâce à ce contact avec la réalité et avec l'imagination de ses utilisateurs éventuels.

Un des points où je crois avoir amélioré le plan d'action original, est la mise en oeuvre d'une campagne de sensibilisation du milieu sur les services offerts, campagne qui vise les analphabètes eux-mêmes, mais aussi — et peut-être surtout — toutes les personnes-ressources qui sont susceptibles d'être en contact avec les personnes analphabètes qu'elles pourraient référer au Centre.

La personne analphabète est la personne la plus susceptible de recruter d'autres analphabètes. Après avoir établi quel groupe de la population analphabète je désire sensibiliser, je tenterai d'infiltrer les réseaux auxquels cette population est susceptible de s'affilier (Club de l'âge d'or, CLSC, etc...)

Pour contourner le manque de ressources humaines et financières, j'ai pensé faire appel au bénévolat de personnes retraitées ou pré-

retraitées qui ont souvent une expérience considérable à partager avec d'autres moins bien nanties.

En attendant un plan d'action à long terme du gouvernement pour s'attaquer au problème de l'analphabétisme, j'espère que ma modeste contribution d'un plan d'action théorique viendra aider ceux qui, comme moi, se posent la question : "Comment augmenter la participation aux programmes d'alphabétisation ?"

TABLE DES MATIÈRES

Page

Questionnement initial 1

Introduction 3

La problématique : l'analphabétisme 5

Le cadre théorique 12

La délimitation 15

La méthodologie 17

Les résultats du stage 20

LE PLAN D'ACTION :

Étape I : Identifier la population-cible 26
Étape II : Décrire la situation courante 40
Étape III : Décrire la situation désirée 43
Étape IV : Formuler les raisons de la situation désirée 45
Étape V : Le concept de base et son système d'explication 48
Étape VI : Identifier les variables exogènes 61
Étape VII : Mettre en oeuvre les actions appropriées 64
Étape VIII : Élaborer une stratégie d'évaluation 88

Théorisation 92

Conclusion 95

Bibliographie 98

Annexes (Questionnaires et contrat de stage)

QUESTIONNEMENT INITIAL

Mon questionnement prend sa source au début des années 80, alors que j'oeuvrais en tant que responsable d'un projet d'alphabétisation dans la région d'Ottawa. Sans expérience ni formation préalable, je me suis rapidement rendu compte de l'ampleur de la problématique de l'analphabétisme dans cette région et des nombreuses difficultés qui faisaient obstacle au bon fonctionnement du programme d'alphabétisation lui-même.

En tant que personne préoccupée par la problématique de l'analphabétisme, j'ai, dès lors, décidé d'agrandir mon champ de connaissances en initiant une recherche qualitative qui porterait sur l'identification des principales sources de difficulté de recrutement des personnes analphabètes et les facteurs-clefs dont on devrait tenir compte pour contrer ces difficultés dans les tentatives de recrutement.

Aujourd'hui, je crois avoir identifié les principales sources de difficulté du recrutement des analphabètes et les facteurs-clefs susceptibles d'amenuiser ces difficultés. Voilà pourquoi j'ai décidé d'élaborer un plan

d'action visant à recruter les personnes analphabètes de la communauté urbaine de l'Outaouais.

INTRODUCTION

Le problème de l'analphabétisme n'est pas récent et est bien connu des instances gouvernementales; des tentatives pour résoudre cette problématique ont été mises de l'avant : politiques, programmes des commissions scolaires et subventions aux groupes populaires. En dépit de ces efforts, le phénomène demeure entier et ne cesse de prendre une certaine démesure.

Il est donc urgent de trouver des moyens à long terme en vue d'amenuiser sinon de résorber ce fléau qui n'est pas seulement économique et politique mais qui affecte surtout l'univers psycho-social de la personne.

La personne analphabète est au coeur de cette recherche. Le moyen que j'ai identifié qui pourrait nous aider à combattre l'analphabétisme est l'amélioration de nos moyens de recrutement de la personne analphabète. Ainsi donc, j'ai identifié les principales sources de difficulté de recrutement des personnes analphabètes et les facteurs dont on devrait tenir compte pour contrer ces difficultés.

Suite à ces constatations, j'ai décidé d'agir et d'élaborer un plan d'action visant le recrutement des personnes analphabètes.

Je n'ai pas la prétention de résoudre toutes les difficultés reliées au recrutement des personnes analphabètes; cette démarche se veut plutôt une tentative afin de faciliter le recrutement des analphabètes et de diminuer le nombre de celles-ci dans notre milieu.

Chose certaine, cette étude m'a permis de mieux comprendre la dimension psycho-sociale de la personne analphabète. Espérons qu'aujourd'hui, celle-ci nous tende la main, nous ouvre sa porte et son coeur et nous laisse découvrir son univers.

LA PROBLÉMATIQUE : L'ANALPHABÉTISME

En 1987, une importante étude réalisée par l'entreprise de presse Southam News révélait que cinq millions d'adultes au Canada peuvent être considérés comme analphabètes. Près d'un adulte sur dix serait totalement analphabète.

Qu'est-ce que l'analphabétisme ?

Lorsque l'on parle d'analphabètes "complets", l'on se réfère à des gens qui ne savent ni lire ni écrire. L'Unesco (1989, p. 18) adoptait la définition suivante de l'analphabétisme :

> La personne analphabète est une personne incapable de lire et d'écrire, en le comprenant, un exposé simple et bref de faits en rapport avec sa vie quotidienne.

Les analphabètes complets sont moins nombreux que les personnes dites analphabètes fonctionnelles. Ces dernières ont acquis des éléments de base en lecture, en écriture et en calcul mais ne sont pas pleinement "opérationnelles" en regard du niveau d'écriture et de lecture en vigueur dans la société, comme le mentionne ce même document (1989, p. 18).

> Est fonctionnellement analphabète une personne incapable d'exercer toutes les activités pour lesquelles l'alphabétisation est nécessaire dans l'intérêt du bon fonctionnement de son groupe et de sa communauté et aussi pour lui permettre de continuer à lire, écrire et calculer en vue de son propre développement et de celui de sa communauté.

L'analphabétisme n'est pas seulement un phénomène lié au passé, aux régions rurales fort éloignées, aux immigrants des pays du Tiers-Monde. C'est aussi une réalité urbaine et contemporaine qui touche de larges secteurs de nos sociétés industrialisées. L'ampleur du phénomène nous révèle que l'analphabétisme n'est ni un problème résiduel ni un phénomène marginal mais bien un problème social qui marginalise une part importante des citoyens. Il touche un grand nombre de personnes appartenant à différentes couches d'environnements socio-culturels. De fait, on trouve l'analphabétisme chez les jeunes qui sortent des classes spéciales et, de plus en plus aujourd'hui, chez les jeunes "décrocheurs" des classes régulières, les assistés sociaux, les chômeurs, les réfugiés politiques, les immigrants reçus, les petits salariés, les femmes-chefs de famille, les propriétaires de petites entreprises, les personnes âgées, les handicapés physiques et mentaux...

Une chose est certaine et frappante : des millions d'individus sont aujourd'hui privés des outils essentiels que constituent la lecture, l'écriture et le calcul de base. Nous parlons ici d'un phénomène massif et significatif des points de vue économique, politique, social et culturel.

LA PERSONNE ANALPHABÈTE

Qui est donc la personne analphabète ? Il n'existe pas de profil-type de la personne analphabète mais nous pouvons tenter de construire un portrait vivant de la personne analphabète qui résumerait assez bien son vécu de tous les jours.

Lorsqu'on est soi-même une personne alphabétisée pour qui l'idée de tenir un crayon ou de frapper sur un clavier n'a rien de traumatisant, pour qui lire un menu de restaurant est un plaisir, il est difficile d'imaginer ce que représente la vie quotidienne d'une personne analphabète dans une société industrialisée. Or, toutes ces personnes connaissent à un moment ou à un autre de leur vie, ou de façon constante, des difficultés reliées à leur handicap. Que l'on songe aux contrats de toutes sortes qui gèrent nos actions quotidiennes et aux nombreux formulaires à lire et à compléter qu'on nous remet partout. Il leur devient également problématique de lire

leur courrier et d'entretenir une correspondance personnelle, de comprendre les détails d'une facture, de lire un manuel d'instruction ou une posologie. Ne pouvant lire le nom des rues et les panneaux indicateurs, il leur est pénible de se déplacer à leur aise ou encore d'utiliser les transports en commun. L'impossibilité de suivre les travaux des enfants et de s'impliquer en milieu scolaire cause des ennuis à beaucoup de parents.

L'impuissance à vérifier les comptes mensuels et l'incapacité de tenir un budget placent souvent ces personnes dans l'embarras. Comment peuvent-elles vérifier si elles ont reçu leur salaire en entier si elles ne peuvent calculer les déductions ? Ne pas savoir calculer est une source problématique au même titre que de ne pas savoir lire et écrire.

En fait, ces personnes se sentent totalement démunies lorsqu'elles font face à des situations où la lecture, l'écriture et le calcul sont indispensables à un fonctionnement minimum vital dans une société fortement alphabétisée. Souvent, elles se sentent dépassées par le cours des événements, surtout dans la grande ville maquillée de codes dans laquelle la communication écrite est reine.

À cause de la honte sociale qui accompagne toutes ces incapacités, elles cherchent constamment à les cacher aux autres. Elles s'interdisent, dès lors, d'afficher leur handicap, de se montrer au jour telles qu'elles sont. Les difficultés quotidiennes auxquelles elles doivent faire face les obligent souvent dès lors à avoir recours à des ruses et des trucs afin de déjouer le système et de cacher leur handicap; elles y réussissent bien habituellement; cependant, un jour ou l'autre, elles doivent se résigner à demander de l'aide et d'être conséquemment à la merci de la ou des personnes aidantes.

À tous ces états d'âme, à tous ces sentiments, vient s'ajouter le sentiment d'infériorité. Celui-ci se manifeste tout particulièrement lorsque l'analphabète se trouve en compagnie de personnes "instruites". Ces seuls instants de prise de contact suffisent à lui rappeler les premiers moments difficiles de sa vie d'écolier; le goût amer de l'école, celui d'un lieu que fréquentent des personnes qui savent déjà beaucoup de choses qu'elle ignore. Ce qui aiguise encore plus son sentiment de non-appartenance. Voilà une des raisons pour lesquelles la personne analphabète hésite beaucoup à se joindre au système scolaire, à "vivre l'école".

Ne maîtrisant pas suffisamment bien le langage écrit, la personne analphabète se voit, dès lors, confinée à une seule forme de contact social en vue de répondre à ses moindres besoins : la communication orale. Elle est également limitée à ne communiquer qu'avec des gens qui n'ont pas plus d'instruction qu'elle, soit avec les analphabètes eux-mêmes et les enfants. Les "autres", elle les craint ou appréhende d'être jugée peu intéressante. La satisfaction de ses besoins et la défense de ses intérêts sont donc à la merci d'un étroit réseau de relations interpersonnelles; nettement insuffisant dans une société comme la nôtre. C'est ainsi que la personne analphabète est amenée à "compter" sur les autres en vue de satisfaire ses besoins et remplir plusieurs tâches quotidiennes; elle développe, par le fait même, une forte dépendance envers les siens. Il ne faut donc pas se surprendre lorsque de nombreuses études révèlent que les personnes analphabètes connaissent parmi les leurs (père, mère, frères ou soeurs) des analphabètes.

Vivant isolée, en marge de la société, la personne analphabète se sent souvent seule, démunie et n'ayant nulle autre ressource pour assurer sa survie que ses proches et quelques personnes en qui elle garde une profonde confiance. Ayant déjà été rejetée de notre système scolaire, il lui

est, dès lors, difficile aujourd'hui de lui faire confiance et de réintégrer les rangs de l'«école» pour y chercher de l'aide. Ayant déjà été expulsée du système scolaire, elle hésitera beaucoup avant d'y rejoindre les rangs pour y chercher de l'aide. Voilà pourquoi elle n'ose se joindre au système d'éducation et s'inscrire à des cours en éducation de base; en d'autres mots, à des ateliers d'alphabétisation.

Comme nous venons de le mentionner, les personnes analphabètes maintiennent peu de contacts avec les gens de l'"extérieur" et communiquent entre elles au sein d'un réseau de communication bien établi; elles sont, par le fait même, difficiles à identifier et à rejoindre. Voilà pourquoi il nous incombe d'aller à leur rencontre et d'entrer en communication avec elles. C'est nous qui devons nous infiltrer dans leur réseau, entrer en communication avec elles dans l'espoir qu'elles nous fassent confiance, qu'elles nous fassent part de leurs besoins pour que nous puissions, en retour, leur offrir notre aide et leur apprendre à lire, à écrire et à calculer.

LE CADRE THÉORIQUE

Le coeur de ce projet de recherche vise à accroître le nombre de personnes analphabètes participant à des ateliers d'alphabétisation. Pour ce faire, nous nous proposons d'élaborer un plan d'action susceptible d'aider l'organisme (le Centre St-Raymond) à entrer en communication avec ces personnes et de recruter le plus de participants potentiels possible.

La composition de notre plan d'action s'inspire d'un modèle tel que développé par M. Claude Gaudet en 1982, dans sa thèse de doctorat. Cette thèse contient l'élaboration d'un plan d'action.

Nous avons donc l'intention de nous servir de ce modèle comme "pierre de base" à l'édification de notre propre plan d'action. Nous favorisons ce type de modèle d'action parce qu'il fait appel principalement à une approche personnalisée du recrutement, ce à quoi nous adhérons entièrement.

La composition du modèle élaboré par Claude Gaudet s'inspire en grande partie d'une méthode générale pour élaborer un plan "MODAS" (Method of Designing Action Systems) conçue par deux sommités en éducation des adultes, soit Ingham et Hanks (1978). M. Gaudet, se sert

donc de cette méthode pour élaborer son propre plan d'action; il l'adoptera aux besoins exprimés par les autorités de Godby High School où il a mis en application son modèle d'action. Le modèle de ce dernier compte douze (12) étapes :

1. Décrire la situation courante.
2. Décrire la situation désirée.
3. Formuler les raisons de la situation désirée.
4. Classifier la situation observée.
5. Trouver les systèmes d'explication.
6. Concevoir un plan d'action spécifique en mettant en oeuvre les concepts dans leurs référents concrets. (POA^1)
7. Identifier et mesurer les variables exogènes relatives au concept de base.
8. Préparer un plan d'évaluation du processus et des résultats du plan d'action^2 (POA^2) avant sa mise en oeuvre.
9. Mettre en oeuvre le plan d'action^2 (POA^2).
10. Mettre en oeuvre le processus d'évaluation pendant l'application du plan^2 (POA^2).
11. Au besoin, modifier le plan^2 (POA^2)en plan^3 (POA^3).

12. Évaluer les résultats finaux au moment précisé dans la situation désirée.

Afin de mieux élaborer et adapter notre plan d'action au contexte urbain de l'Outaouais, nous avons dû modifier le modèle tel que proposé par C. Gaudet (1982). De fait, certaines étapes ont été retranchées, de nouvelles ajoutées. Non pas que le modèle ne soit pas valable ou qu'on remette en cause son efficacité. C'est plutôt par souci de rendre le nôtre plus fonctionnel et de s'assurer qu'il s'insère bien dans le contexte environnant de l'Outaouais québécois.

ÉTAPES

I	Identifier la population-cible
II	Décrire la situation courante
III	Décrire la situation désirée
IV	Formuler les raisons de la situation désirée
V	Le concept de base et son système d'explication
VI	Identifier les variables exogènes
VII	Mettre en oeuvre les actions appropriées
VIII	Élaborer une stratégie d'évaluation

LA DÉLIMITATION

La conception du plan d'action se réfère principalement à une étude effectuée par Claude Gaudet (1982); cette dernière s'intitule "A course of action to increase participation in adult basic education".

Nous intervention se limite à la région urbaine de l'Outaouais; cette zone se compose des villes d'Aylmer, Buckingham, Masson, Gatineau, Hull et Hull-Ouest. Mon attention se porte tout particulièrement sur la population francophone (dont la langue maternelle est le français) faiblement scolarisée de cette région.

Les données du Recensement 1986 de Statistique Canada révèlent que dans l'Outaouais, 44 370 personnes de 15 ans et plus sont des personnes faiblement scolarisées; soit un taux de 228,6 personnes faiblement scolarisées par mille habitants. Et c'est dans la zone urbaine que l'on retrouve plus de 60 pour-cent des personnes faiblement scolarisées, soit 26 940 personnes vivant dans cette zone.

Ces statistiques démontrent nettement qu'il est essentiel de développer de nouvelles stratégies de recrutement et c'est dans ce contexte que j'ai élaboré mon plan d'action.

Le mode d'intervention tel que proposé par Claude Gaudet (1982) requiert habituellement le concours et la collaboration de personnes-ressources, de beaucoup de temps et d'aide financière consacrés à la recherche. Ne bénéficiant d'aucune de ces ressources, j'ai dû, par conséquent, limiter mon intervention à la conception d'un seul plan d'action et à une recherche non exhaustive de la littérature.

LA MÉTHODOLOGIE

Force nous est de constater que les personnes analphabètes s'abstiennent toujours, encore aujourd'hui, de s'inscrire à des cours d'alphabétisation et continuent de se refuser cette aide qui leur est pourtant si précieuse et qui pourrait leur être si bénéfique. Ainsi donc, dans le but de briser ce cercle vicieux de l'anomie et d'atténuer cette situation, dite problématique, j'ai, au sein d'un stage au Centre St-Raymond, à Hull, élaborer une stratégie d'intervention, un plan d'action susceptible de nous aider à entrer en communication avec ces personnes et de déclencher par le fait même le recrutement de celles-ci.

De fait, du 10 mars au 17 juin 1992, j'ai effectué un stage de 90 heures au Centre St-Raymond de Hull.

Trois personnes étaient directement impliquées dans le stage : il s'agissait de M. Jean-Marc Soutière, directeur-adjoint du Centre, M. Gustaaf Schoovaerts, professeur à l'Université du Québec à Hull et le stagiaire. Celles-ci se sont rencontrées à trois reprises (au début, au milieu et à la fin du stage) afin d'assurer la supervision du stagiaire et une dernière fois en vue d'évaluer le stage proprement dit.

- L'évaluation du stage a été effectuée de la façon suivante :
  - évaluation par la personne-guide
  - évaluation par le tuteur
  - auto-évaluation à l'aide d'un journal de bord
- Les objectifs poursuivis lors de mon stage étaient les suivants :

Objectif général : Élaborer, en collaboration avec un organisme régional, un plan et certains outils de recrutement.

Objectifs spécifiques :

1) élaborer un plan d'action en vue d'accroître le nombre de participants potentiels francophones de la zone urbaine de Hull, au Centre St-Raymond, à Hull.

2) présenter aux formateurs en alphabétisation un plan d'action éprouvé susceptible de leur être utile en pareille situation;

3) créer une "trousse-recrutement" destinée à venir en aide à l'apprenant-recruteur lors des tentatives de recrutement des personnes analphabètes;

4) construire un questionnaire pour fins d'entrevues des personnes analphabètes;

5) auto-évaluer mon apprentissage.

LES RÉSULTATS DU STAGE

Je n'ai pas construit de «trousse-recrutement» devant venir en aide aux apprenants-recruteurs lors des tentatives de recrutement des analphabètes, et ce, pour plusieurs raisons :

a) Je n'en voyais plus l'utilité, ayant changé mon axe d'intervention, soit l'approche "face à face" au profit du concept de "réseau". Ce dernier concept s'inscrit principalement dans un contexte de relations sociales personnelles, ce n'est plus le "porte à porte" qui m'intéresse mais plutôt l'infiltration au sein d'un réseau.

b) Il y avait peu de participants en cours de formation lors de mon stage. Vu l'horaire des cours et du peu de temps libre mis à leur disposition, il leur était difficile, sinon impossible d'être disponibles et de pouvoir assister à des rencontres "hors-cours".

c) L'efficacité d'une trousse-recrutement n'a jamais été démontrée à ma connaissance. J'ai. dès lors, décidé de consacrer mes énergies à d'autres fins.

L'idée de création d'une trousse-recrutement n'est pas, par ailleurs, rejetée. Elle devrait faire l'objet d'une étude plus approfondie et être confiée à l'équipe de bénévoles, responsable du recrutement.

J'ai construit deux questionnaires s'adressant aux personnes analphabètes. Quoique fonctionnels, il serait peu utile dans une démarche de recrutement effectuée par réseau. (Voir annexes I et II)

L'auto-évaluation de mon apprentissage a été effectuée et présentée en compagnie de M. Jean-Marc Soutière, directeur-adjoint du Centre St-Raymond et de M. Gustaaf Schoovaerts, professeur à l'Université du Québec à Hull. Mon journal de bord a servi à la démonstration de mon auto-évaluation.

Le stage en tant que tel ne représente pas seulement la mise en application de connaissances acquises ou encore une période au cours de laquelle la théorie fait place à la pratique! En outre, un des aspects positifs et importants de notre stage dont j'ai pris conscience, est le bien-fondé de la pratique réflexive.

Le stage effectué au Centre St-Raymond à Hull, m'a fourni l'occasion de pénétrer un peu plus profondément dans l'univers des personnes

analphabètes, de me familiariser avec leur environnement, de prendre connaissance de leurs besoins et de leurs attentes face à la société en général et au Centre St-Raymond en particulier. Cette période passée au Centre m'a également permis de "mettre la main à la pâte"; soit de faire le constat (chiffres à l'appui) de l'ampleur de la problématique de l'analphabétisme dans l'Outaouais, de tracer un profil "vivant" de l'analphabète et de pouvoir vérifier certaines hypothèses que je m'étais déjà faites.

Mais par dessus tout, le stage St-Raymond m'a permis de réaliser, d'élaborer un plan d'action; de loin, le premier objectif visé et le résultat majeur de la recherche et du stage lui-même.

Ce plan d'action représente beaucoup plus qu'une seule rédaction; c'est, de fait, la concrétisation, le produit fini à l'aboutissement de mon questionnement initial tel qu'énoncé au tout début de mes études. Je crois également que ce plan d'action tel qu'élaboré au cours de ce stage peut servir de guide, d'outil en vue d'améliorer le mode de recrutement des personnes analphabètes, peut augmenter la participation d'apprenants potentiels au Centre St-Raymond et, subséquemment, amoindrir le taux de l'analphabétisme dans l'Outaouais.

PLAN

D'ACTION

"On met beaucoup de temps
On fait beaucoup de portes
On dit beaucoup de mots
On fait beaucoup de choix
Pour revenir apprendre
Qu'on s'en allait chez soi."

(Gilles Vigneault)

De toutes les activités de pré-alphabétisation, l'étude du milieu est probablement une des plus importantes. C'est une activité qui doit permettre de connaître la réalité, la culture du milieu où l'on se propose d'intervenir. Acquérir une bonne connaissance du milieu où se développe l'analphabétisme, c'est assurer des fondations solides pour toutes les étapes ultérieures du projet d'alphabétisation. Les activités d'étude du milieu doivent permettre de connaître, de comprendre le contexte social, économique, linguistique, politique et culturel où vivent les analphabètes. Cette première étude du milieu devrait aussi conduire à une première connaissance et analyse des besoins qui seront utiles pour toute campagne de sensibilisation et de recrutement.

Il est donc impératif de pouvoir bien identifier le public à atteindre avant de planifier une campagne de sensibilisation et de recrutement. Il y a un lien intime entre le médium utilisé, le message et le public à atteindre. Une bonne identification du public à rejoindre permet d'économiser des énergies et de faciliter l'évaluation des activités de sensibilisation.

ÉTAPE I - IDENTIFIER LA POPULATION-CIBLE

Le territoire sur lequel je désire me pencher est la région N° 7, c'est-à-dire l'Outaouais, plus précisément la population urbaine de l'Outaouais.

Comment donc identifier la population analphabète urbaine de l'Outaouais ? Pour ce faire, je me suis référé à une étude qui a été commandée par le Centre Hospitalier régional de l'Outaouais (CHRO) et réalisée par le Département des services communautaires (DSC). Cette étude repose essentiellement sur l'analyse des données du Recensement 1986 de Statistique Canada.

L'objectif de cette étude était de décrire la population faiblement scolarisée de l'Outaouais québécois, c'est-à-dire la population de quinze ans et plus n'ayant pas complété au moins neuf années de scolarité. Je suis conscient que le niveau de scolarité n'est pas le seul critère pouvant déterminer qui est analphabète et qui ne l'est pas; mais il s'est toutefois avéré que cette étude était la seule source de référence "scientifique" disponible lors de l'élaboration de ce plan d'action.

Cette étude regroupe les caractéristiques de la population selon trois thèmes principaux :

A) les caractéristiques générales

B) les caractéristiques socio-culturelles

C) les caractéristiques socio-économiques.

A) LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

URBAIN -- RURAL

Les données du Recensement 1986 de Statistique Canada révèlent que dans l'Outaouais, 44 370 personnes de 15 ans et plus sont des personnes faiblement scolarisées.[1] Par rapport à la population totale de l'Outaouais du même groupe d'âge, cela représente un taux de 228,6 personnes faiblement scolarisées par mille habitants. Ce taux régional de faible scolarisation varie de façon importante selon que l'on considère l'Outaouais urbain[2] ou l'Outaouais rural. De fait, c'est dans la zone urbaine que l'on retrouve plus de 60 % des personnes faiblement scolarisées, soit 26 940 personnes vivant dans cette zone. (Voir le tableau I)

Tableau I La population faiblement scolarisée de l'Outaouais en 1986, dans la zone urbaine et la zone rurale.

	Population totale de l'Outaouais		Population faiblement scolarisée		Taux par mille habitants
	Nombre	%	Nombre	%	
Zone urbaine	143 575	75,97 %	26 940	60,72 %	187,6
Zone rurale	50 520	26,03 %	17 430	39,28 %	345,0
Total	194 095	100 %	44 370	100 %	228,6

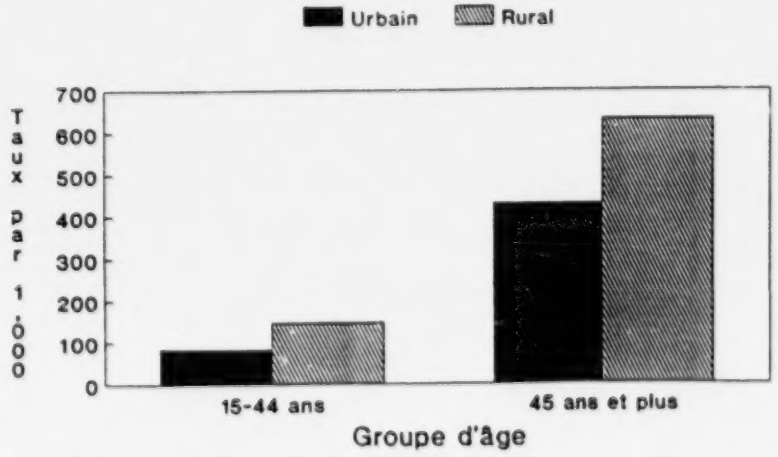
[1] Selon Statistique Canada, une personne est considérée faiblement scolarisée quand elle a complété moins de 9 années de scolarité.

[2] La zone urbaine est constituée des villes d'Aylmer, Buckingham, Masson, Gatineau, Hull et Hull-Ouest.

LE GROUPE D'ÂGE

Si le sexe semble avoir très peu d'influence sur la faible scolarisation, ce n'est pas le cas pour le groupe d'âge. En effet, le taux de faible scolarisation varie considérablement d'un groupe d'âge à l'autre et on constate une coupure bien nette entre d'une part les 15 à 44 ans et, d'autre part, les 45 ans et plus. En chiffres absolus, le nombre de personnes faiblement scolarisées est de 12 925 chez les 15 à 44 ans, soit un taux de faible scolarisation de 98,8 par mille habitants. Bien que ces personnes constituent 67,48 % de la population totale de l'Outaouais, elles ne représentent que 29,25 % du total des personnes faiblement scolarisées. Par contre, le taux de faible scolarisation atteint 495,8 par mille habitants pour les 45 ans et plus. Ces personnes qui constituent seulement 32,52 % de la population totale de l'Outaouais représentent 70,75 % des personnes faiblement scolarisées de l'Outaouais. (Voir le graphique 1 ci-dessous et le tableau II à la page suivante)

Taux de faible scolarisation
selon l'âge et le lieu de résidence
Outaouais



Statistique Canada 1986

Tableau II La population faiblement scolarisée de l'Outaouais en 1986, par zone et par grand groupe d'âge.

	Population totale de l'Outaouais		Population faiblement scolarisée		Taux par mille habitants
	Nombre	%	Nombre	%	
De 15 à 44 ans	130 850	67,48 %	12 925	29 25 %	98,8
Zone urbaine	100 940	52,05 %	8 555	19 36 %	84,8
Zone rurale	29 910	15,43 %	4 370	9 89 %	146,1
45 ans et plus	63 065	32,52 %	31 265	70 75 %	495,8
Zone urbaine	42 600	21,97 %	18 320	41,46 %	430,0
Zone rurale	20 465	10,55 %	12 945	29,29 %	632,5
Total	193 915	100 %	44 190	100 %	227,9

De fait, en zone urbaine, le taux des personnes faiblement scolarisées passe de 58,5 par mille habitants chez les 15 à 24 ans à 574,0 par mille habitants chez les 65 ans et plus. On est donc dix fois plus souvent faiblement scolarisés dans le groupe des 65 ans et plus que dans celui des 15 à 24 ans. (Voir le tableau III à la page suivante)

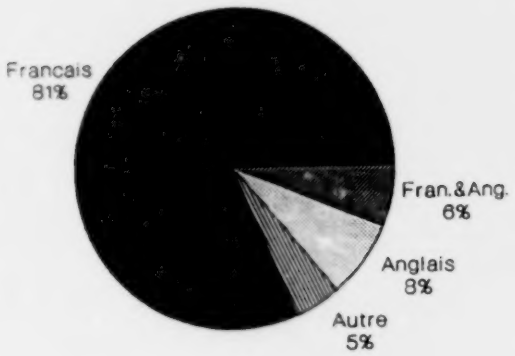
Tableau III La population faiblement scolarisée de l'Outaouais en 1986, par zone et par groupe d'âge.

	Population urbaine		Population rurale	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux
15-24 ans	1 945	58,5	760	74,5
25-44 ans	6 610	97,6	3 610	183,2
45-64 ans	12 020	380,1	7 585	564,2
65 ans et plus	6 300	574,0	5 360	763,5
Total	26 884	187,6	17 315	345,0

B) CARACTÉRISTIQUES SOCIO-CULTURELLES

La population faiblement scolarisée de l'Outaouais est très majoritairement francophone; de fait, le français est la langue parlée à la maison par plus de 81 % de cette population en zone urbaine, soit quatre personnes sur cinq. (Voir le graphique 2 ci-dessous).

Langue parlée à la maison
par la population faiblement scolarisée
Zone urbaine de l'Outaouais

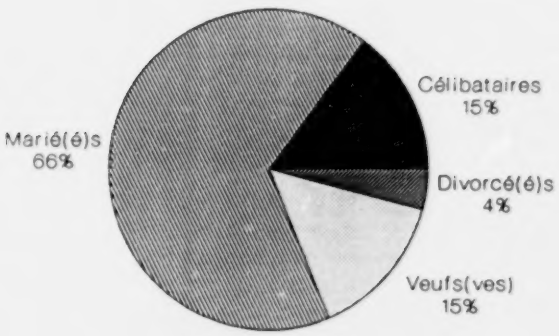


Plus des deux tiers des personnes faiblement scolarisées sont mariées. On compte environ 15 % de célibataires et la même proportion de veufs et de veuves. Dans la population faiblement scolarisée, à peine une personne sur dix vit seule. En effet, presque quatre personnes sur cinq vivent dans leur famille et une autre personne sur dix vit avec d'autres personnes. (Voir les graphiques 3 et 4 à la page suivante)

À noter que l'on ne constate aucune différence significative entre les zones urbaine et rurale en ce qui concerne l'état civil et la composition des ménages.

La population faiblement scolarisée est aussi une population relativement mobile, surtout dans la zone urbaine. En effet, au cours des cinq dernières années, 2 personnes sur 5 (36,78 %) ont déménagé. La grande majorité de ces personnes (68,55 %) a cependant simplement changé de logement sans quitter la municipalité où elle habitait. (Voir le tableau IV, p. 34)

Etat civil
de la population faiblement scolarisée
Outaouais



Composition des ménages
de la population faiblement scolarisée
Outaouais

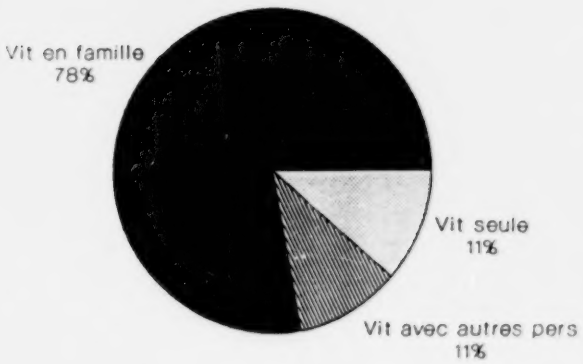


Tableau IV La mobilité de la population faiblement scolarisée de l'Outaouais en 1986.

	Zone urbaine		Zone rurale	
	Nombre	%	Nombre	%
Personnes ayant déménagé au cours des cinq dernières années tout en restant dans la même municipalité	6 810	25,21 %	1 725	10,06 %
Personnes ayant déménagé au cours des cinq dernières années depuis une autre municipalité, province ou pays	3 125	11,57 %	2 230	13,01 %
Total des personnes ayant déménagé au cours des cinq dernières années	9 935	36,78 %	3 955	23,07 %

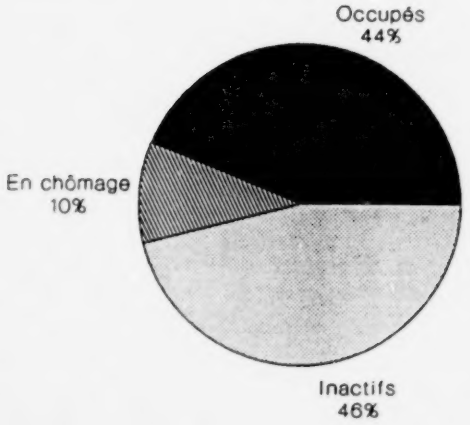
C) CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES

Les caractéristiques socio-économiques de la population faiblement scolarisée sont très différentes selon le sexe des personnes. Il est, dès lors, nécessaire de faire la distinction entre hommes et femmes. À ce chapitre, en effet, la coupure entre les deux sexes se révèle encore plus importante que celle entre l'urbain et le rural.

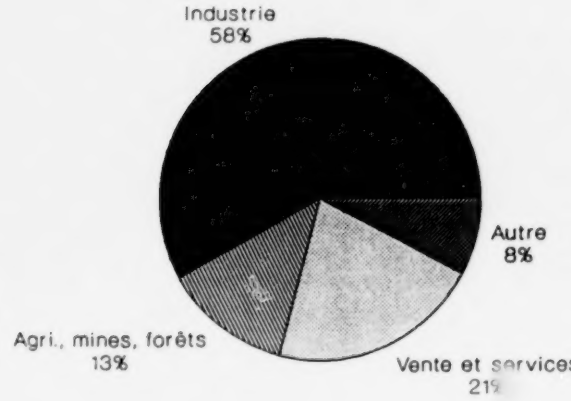
L'EMPLOI

Moins d'un homme sur deux occupe un emploi. (47 % des hommes dans la zone urbaine) 67 % de ces hommes faiblement scolarisés occupent un emploi dans l'industrie et 27 % dans la vente et les services. (Voir les graphiques 5 et 6 ci-dessous)

Activité de la population masculine faiblement scolarisée Outaouais



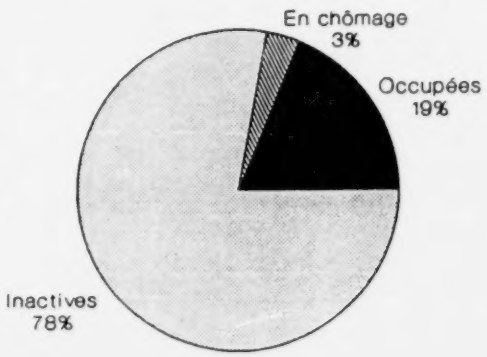
Occupation professionnelle des hommes faiblement scolarisés qui travaillent Outaouais



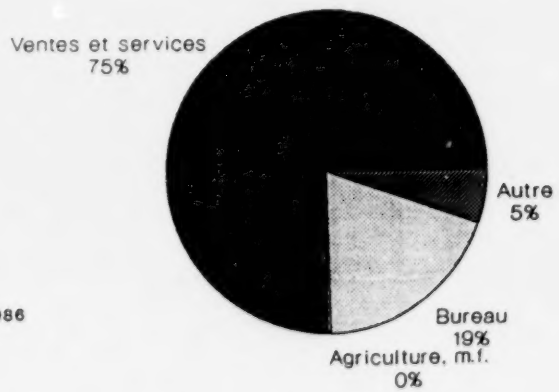
Statistique Canada 1986

Le nombre de femmes faiblement scolarisées occupant un emploi est beaucoup plus petit que celui des hommes; seulement 22 % de ces femmes occupent un emploi dans la zone urbaine; 68 % d'entre elles travaillent dans le domaine de la vente et des services alors que 21 % d'entre elles font du travail de bureau. (Voir les graphiques 7 et 8 ci-dessous.)

Activité de la population féminine faiblement scolarisée Outaouais



Occupation professionnelle des femmes faiblement scolarisées qui travaillent Outaouais



Statistique Canada 1986

L'addition de la coupure hommes/femmes à la coupure ville/campagne se répercute sur le revenu des personnes faiblement scolarisées. La courbe du revenu se module alors en fonction de ce double déterminant :

Parmi la population faiblement scolarisée,

65,9 % des hommes dans la zone urbaine
25,2 % des femmes dans la zone urbaine

47,4 % des hommes dans la zone rurale
9,8 % des femmes dans la zone rurale

gagnent 10 000 $ ou plus par année. (Voir le tableau V ci-dessous et le tableau VI à la page suivante)

Tableau / La tranche de revenu de la population faiblement scolarisée de l'Outaouais en 1986.
(Sexe masculin)

	Zone urbaine		Zone rurale	
	Nombre	%	Nombre	%
Moins de 1 000 $	220	2,03 %	70	0,95 %
1 000 $ à 4 999 $	765	7,06 %	735	9,93 %
5 000 $ à 9 999 $	2 710	25,01 %	3 090	41,73 %
10 000 $ à 19 999 $	3 200	29,53 %	2 365	31,94 %
20 000 $ et plus	3 940	36,37 %	1 145	15,45 %
Total	10 835	100 %	7 405	100 %

Tableau VI La tranche de revenu de la population faiblement scolarisée de l'Outaouais en 1986. (Sexe féminin)

	Zone urbaine		Zone rurale	
	Nombre	%	Nombre	%
Moins de 1 000 $	630	6,36 %	270	5,58 %
1 000 $ à 4 999 $	1 945	19,65 %	1 040	21,49 %
5 000 $ à 9 999 $	4 830	48,79 %	3 025	62,50 %
10 000 $ à 19 999 $	2 145	21,67 %	475	9,81 %
20 000 $ et plus	350	3,53 %	30	0,62 %
Total	9 900	100 %	4 840	100 $

Comme on peut le constater, en ce qui a trait au revenu, la coupure entre hommes et femmes s'additionne sans contredit à la coupure ville et campagne.

Signalons, en dernier lieu, que 27,5 % du revenu des personnes faiblement scolarisées provient des "transferts gouvernementaux" (assurance-chômage, bien-être social, pensions de vieillesse, etc.) (Voir le tableau VII à la page suivante)

Tableau VII Les sources de revenu de la population faiblement scolarisée de l'Outaouais en 1986.

	Zone urbaine	Zone rurale
	%	%
Revenu d'emploi	62,8 %	47,0 %
Transferts gouvernementaux	27,5 %	44,5 %
Autre source	9,7 %	8,5 %
Total	100 %	100 %

N.B. Pour cette variable, la source de Statistique Canada que nous utilisons ne donne pas les nombres absolus mais seulement les pourcentages.

En résumé, l'on peut donc affirmer que la population faiblement scolarisée de l'Outaouais est très majoritairement francophone même si la zone rurale compte un individu sur quatre qui parle une autre langue à la maison. Au sein de cette population, ces personnes sont le plus souvent mariées et vivent rarement seules. En ville, beaucoup plus souvent qu'à la campagne, ces personnes sont mobiles et déménagent souvent. Moins d'un homme sur deux et moins d'une femme sur cinq occupent un emploi. Si la majorité des personnes peu scolarisées n'occupent aucun emploi, on ne s'étonnera donc pas si les revenus de la population faiblement scolarisée sont plutôt modestes. Ceux qui s'en sortent le mieux sont les hommes de la zone urbaine avec un revenu annuel moyen de 15 989 $. Les femmes de la zone rurale sont celles qui ont le revenu le plus faible, 7 010 $ en moyenne.

L'univers de la grande majorité des personnes peu scolarisées de l'Outaouais se résume donc au foyer.

ÉTAPE II - DÉCRIRE LA SITUATION COURANTE

Cette information lorsque comparée à la situation désirée aide l'observateur à déterminer si le système courant est satisfaisant.

Selon le plan d'action de C. Gaudet (1982), il n'y a que l'identification de la situation en termes de nombre d'apprenants. J'ai donc cru bon d'apporter de nouveaux éléments afin de donner un portrait plus global et complet de la situation du Centre St-Raymond, situation qui nous intéresse ici. À ce stade-ci, il est important de savoir ce qui aurait déjà été entrepris par le Centre en matière de recrutement ou encore si un système d'intervention est toujours fonctionnel. Il est également essentiel de savoir si des ressources financières et humaines peuvent être mises à la disposition du responsable du recrutement. Tout renseignement pertinent au mode de fonctionnement du Centre est essentiel à l'amélioration du recrutement ou à l'élaboration de nouveaux outils susceptibles de raffiner l'intervention. Cette démarche est fondamentale. Il faut savoir ce qui a déjà été tenté et ce qui pourrait être fait. Il faut avoir "l'heure juste".

Ainsi donc, selon les autorités du Centre St-Raymond, une tentative, réelle, concertée a été effectuée à l'automne 91. Cette démarche a été effectuée par le responsable des apprenants et des formateurs en alphabétisation. Il s'agissait principalement de rencontrer les responsables d'organismes gouvernementaux du milieu et de leur faire part de l'existence

ÉTAPE II - DÉCRIRE LA SITUATION COURANTE

Cette information lorsque comparée à la situation désirée aide l'observateur à déterminer si le système courant est satisfaisant.

Selon le plan d'action de C. Gaudet (1982), il n'y a que l'identification de la situation en termes de nombre d'apprenants. J'ai donc cru bon d'apporter de nouveaux éléments afin de donner un portrait plus global et complet de la situation du Centre St-Raymond, situation qui nous intéresse ici. À ce stade-ci, il est important de savoir ce qui aurait déjà été entrepris par le Centre en matière de recrutement ou encore si un système d'intervention est toujours fonctionnel. Il est également essentiel de savoir si des ressources financières et humaines peuvent être mises à la disposition du responsable du recrutement. Tout renseignement pertinent au mode de fonctionnement du Centre est essentiel à l'amélioration du recrutement ou à l'élaboration de nouveaux outils susceptibles de raffiner l'intervention. Cette démarche est fondamentale. Il faut savoir ce qui a déjà été tenté et ce qui pourrait être fait. Il faut avoir "l'heure juste".

Ainsi donc, selon les autorités du Centre St-Raymond, une tentative, réelle, concertée a été effectuée à l'automne 91. Cette démarche a été effectuée par le responsable des apprenants et des formateurs en alphabétisation. Il s'agissait principalement de rencontrer les responsables d'organismes gouvernementaux du milieu et de leur faire part de l'existence

du Centre et des services offerts par ce dernier. On se serait principalement servi de médias d'information impersonnalisés soit la distribution de dépliants, de messages publicitaires et du kiosque d'information. Ce fut principalement une démarche "shot-gun" ou un "boom" publicitaire, ceci en vue principalement de sensibiliser la population et les personnes responsables d'organismes susceptibles d'aider au recrutement. "Beaucoup d'appelés, peu d'élus." Les efforts de l'équipe du Centre n'auraient pas donné les résultats escomptés. Aucune stratégie d'intervention réelle n'a été appliquée et aucun suivi n'a été effectué. Il n'y avait pas non plus concertation avec d'autres organismes. Aucun logo n'identifiait le Centre. Pas de service de coordination, pas de suivi, pas de relance, pas de données.

Le coordonnateur, responsable des activités pédagogiques en alphabétisation, agit également en tant que conseiller pédagogique au sein de la Commission scolaire. Il va sans dire qu'il occupe plusieurs fonctions. Ses tâches consistent principalement à servir de personne-ressource auprès des allophones et des analphabètes, à répondre à leurs besoins; celui-ci se doit également de venir en aide aux formateurs et à leur procurer du matériel didactique. Donc, en termes de temps et d'énergie, il était difficile autant pour le conseiller pédagogique que pour les formateurs de consacrer des efforts et du temps supplémentaires au recrutement des personnes analphabètes.

Au début du mois d'avril, il y avait une trentaine de personnes analphabètes inscrites à des cours en alphabétisation. Un nombre d'inscrits très limité, si l'on considère le nombre de personnes analphabètes "identifiées" potentielles dans la région de l'Outaouais.

Il y a donc lieu de croire que d'autres démarches pourraient être effectuées en vue d'améliorer le recrutement des personnes analphabètes.

ÉTAPE III - DÉCRIRE LA SITUATION DÉSIRÉE

Cette phase et la précédente peuvent être séparées pour des besoins analytiques mais elles se présentent en même temps à l'esprit.

Le but de cette démarche est de déterminer le nombre de participants potentiels que l'on aimerait voir s'inscrire à des cours en alphabétisation au cours d'une période donnée (ex. : une session)

Il est difficile de prévoir, en termes absolus, le nombre exact de personnes que l'on aimerait voir s'inscrire. Tout repose essentiellement sur une question de jugement et il est difficile de quantifier un jugement. Dès lors, avant de prendre une décision, il serait bon de prendre en considération, pour besoins d'analyse, les éléments suivants :

- combien de personnes seront impliquées dans la prise de décision ?
- suivant quelle(s) norme(s) la décision sera prise; sera ou seront-elles acceptable(s) ?
- combien de personnes participeront au recrutement ?
- quelle est la période de temps prévue à l'atteinte de l'objectif ?
- et l'objectif à atteindre doit-il également être défini en termes absolus ?

Comme on peut le constater, il est difficile de se fixer un objectif précis, absolu, du fait que plusieurs facteurs, souvent incontrôlables, peuvent l'influencer. Il est donc suggéré de se fixer un objectif approximatif.

Les autorités du Centre St-Raymond se sont donc fixé deux objectifs; l'un, minimal et l'autre maximal. L'objectif minimal fixé se situerait approximativement entre 60 et 80 participants. Quant à l'objectif maximal, l'on viserait entre 90 et 120 participants inscrits au cours de l'année scolaire.

OBJECTIF MAXIMAL
90 - 120

OBJECTIF MINIMAL
60 - 80

ÉTAPE IV - FORMULER LES RAISONS DE LA SITUATION DÉSIRÉE

Au sens large, le Droit à l'Éducation est un droit absolu et universellement reconnu comme étant un droit fondamental et humain. Les buts poursuivis par l'éducation de base, en l'occurrence l'alphabétisation des adultes, s'appuient principalement sur une réaffirmation de ce droit fondamental, voire un effort systématique de transformer cette notion en réalité.

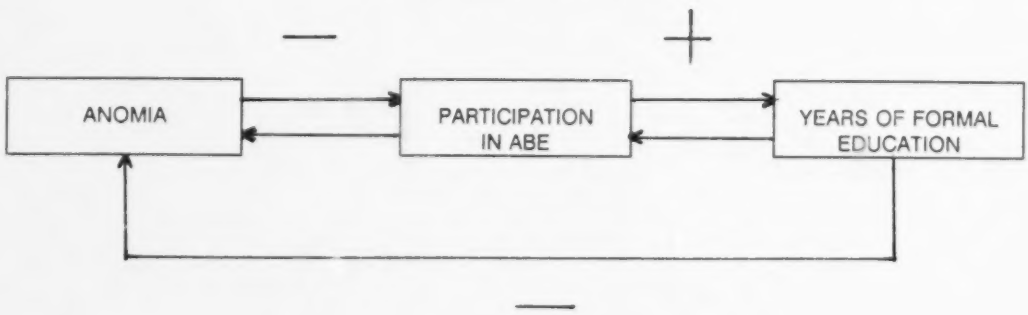
L'alphabétisation, résultante des programmes offerts en alphabétisation, n'a pas la prétention de résoudre tous les problèmes sociaux telles que les inégalités sociales, l'oppression humaine ou l'exploitation des classes sociales défavorisées, mais plutôt de s'attaquer au problème de l'analphabétisme. Les personnes impliquées dans le processus d'alphabétisation veulent redonner à l'individu la dignité humaine qui lui revient, et le libérer du joug de l'ignorance, état dans lequel le plonge l'analphabétisme. Alphabétiser correspond au désir de libérer l'analphabète du cadre rigide de la communication orale et lui donner plein accès aux bienfaits de la communication écrite, le libérer de l'humiliation quotidienne de ne pouvoir lire et écrire, le libérer également des contraintes extérieures qui contrôlent sa vie et son environnement. Ainsi donc, l'individu pourrait plus facilement bénéficier des divers services offerts par la société, se sentir plus confiant en ses capacités et pouvoir communiquer plus à son aise avec les autres.

L'ANOMIE

Également, le fait de s'inscrire à des cours en alphabétisation correspond à une "action volontaire" à un "voluntary act" (Snyder, 1971, p. 2) qui a le pouvoir de briser le cercle vicieux de l'anomie (voir le tableau ci-dessous). L'anomie se définit comme "an attitude, a form of alienation" (Garry, 1977, p. 1). Ces adultes font partie de cette catégorie de la population qui est plus susceptible d'être aliénée. On rapproche souvent cette attitude au désespoir, à la perte de pouvoir, à l'étroitesse d'esprit, bref à un mal social.

Briser l'anomie signifie donc pour l'individu de revaloriser l'autonomie, l'espoir, l'idéalisme et l'ouverture d'esprit. Raison de plus pour s'attaquer à l'analphabétisme.

The vicious circle of anomia, from Garry's (1977) findings.



CLASSIFIER LA SITUATION OBSERVÉE

Étant donné que cette étape-ci est indissociable de la suivante et que l'auteur du plan original, C. Gaudet (1982), traite peu de la notion de participation en soi, j'ai cru bon, dès lors, de réunir ces deux étapes en une seule et de l'intituler :

ÉTAPE V - LE CONCEPT DE BASE ET SON SYSTÈME D'EXPLICATION

A - LE CONCEPT DE BASE

L'inscription des adultes admissibles à l'éducation de base a été classifiée par l'auteur, C. Gaudet (1982), comme relevant du concept général de participation qui devient, dès lors, notre concept de base. La participation, le concept qui reflète le mieux la situation décrite, servira donc à identifier les connaissances acquises sur le sujet.

La participation est définie dans le dictionnaire Webster que cite Claude Gaudet (1982, p. 17), comme étant "the action or state of taking part with others in an activity".

Dans le dictionnaire de l'Éducation de Good (1973), la participation est ainsi définie :

> activity on the part of the pupil that is under the guidance of the teacher and is directed toward the achievement of some skill

Une correspondance exacte a été révélée entre les caractéristiques du phénomène observé et les définitions de la classe de phénomènes représentés par le concept de participation. Par conséquent, la participation a été adoptée à titre de concept de base.

B - TROUVER LE SYSTÈME D'EXPLICATION

Après avoir identifié le concept de base, il s'agit également lors de cette étape-ci de trouver les causes relatives du phénomène général de la participation et de pouvoir subséquemment répondre à la question suivante :

Comment peut-on contrôler la PARTICIPATION ?

À cet égard, une recherche approfondie de la documentation sur l'éducation, la psychologie et les sciences fut donc entreprise par l'auteur, C. Gaudet (1982). Selon ce dernier, plusieurs théories tentent d'expliquer le même phénomène de différentes façons; ceux-ci fonderaient leurs conceptions de la nature humaine et de son environnement à partir de théories énonçant diverses variables endogènes et exogènes, susceptibles d'influencer la variable dépendante, la participation. Toutes ces théories, valables en soi, en arrivent toutefois à ne formuler que des généralisations différentes les unes des autres. Il n'y aurait donc pas consensus à cet effet. Selon C. Gaudet (1982), aucune recherche scientifique ne propose de réponse à ladite question, ni aucune théorie ne peut expliquer le phénomène de la participation en général. Bergsten (1980, pp. 134-135) abonde dans le même sens :

> Much adult education research has focused upon descriptions of participants or

> comparisons between participants and non-participants. Two attempts have been made to understand why some people participate in adult education and why others do not. Until now, there is not a comprehensive theory that explains participation in adult education or social participation in several. Instead, it is a matter of describing how different groups of variables are related to each other. Due to the lack of theory in the field of adult education, one must start from a wider frame of reference and draw on the behavioral sciences in general.

L'auteur se tourne donc vers les sciences behaviorales et identifie les facteurs qui pourraient être associés à la participation en éducation des adultes tels que stipulés par des études descriptives. L'auteur identifie donc trois facteurs susceptibles d'intervenir sur la participation et qui sont contrôlables :

A) le recrutement personnalisé

B) les personnes significatives pour le participant potentiel

C) le fait d'être parent

FACTEUR A - LE RECRUTEMENT PERSONNALISÉ

> "The more personalized the recruitment, the more effective were results (...in terms of the number of enrollees...)", Adult Armchair Education, 1968, p. 16)

Le facteur "A" provient d'un projet de "Adult Armchair Education" qui fut mis sur pied à Philadelphie par l'Opportunity Industrialization

Center, Inc., de juin 1967 à mars 1968. Cette expérience fut une étude de cas unique servant de démonstration.

Certains auteurs comme Campbell & Stanley (1963) ont critiqué la validité de ce facteur dénonçant l'absence totale de contrôle et qu'elle n'était d'aucune valeur scientifique. Quoi qu'il en soit, ces auteurs ne nient pas la valeur en soi du recrutement personnalisé. De fait, selon Lindblom & Cohen (1979, p. 12), il y aurait deux types de valeur d'usage d'un facteur : la connaissance scientifique et la connaissance ordinaire.

> By ordinary knowledge, we mean knowledge that does not owe its origin, testing, degree of verification, truth status, or currency to distinctive PSI (Professional Social Inquiry) professional techniques but rather to common sense, casual empiricism, or thoughtful speculation and analysis. It is highly fallible, but we shall call it knowledge even if it is false. As in the case of scientific knowledge whether it is true or false, knowledge is knowledge to anyone who takes it as a basis for some commitment or action"

En tant que connaissance ordinaire, la proposition de "Adult Armchair Education" fut jugée valable et retenue en tant que facteur "A", suite à l'évidence suivante : l'Opportunity Industrialization, Inc. par l'entremise du programme de l'"Adult Armchair Education a réussi à attirer 1 179 participants potentiels.

De ce nombre, 891 adultes ont suivi des cours. Basé sur un échantillon de 354 participants potentiels à l'éducation de base des adultes, une analyse comparative sur l'efficacité de différents modes de recrutement de participants ont produit les résultats suivants : 45,8 % se sont inscrits suite à l'invitation d'un ami, 29,9 % suite à l'invitation de recruteurs de "AAE", (Adult Armchair Education) 11,6 % par des étudiants déjà inscrits. Ainsi donc, 87,3 % des participants potentiels se sont inscrits au programme suite à une intervention, à une approche de recrutement personnalisée.

Plusieurs études corroborent cette dernière analyse. Ces recherches mentionnent en effet que le contact "face à face" est important dans la prise de décisions d'un individu à participer à des programmes d'éducation de base. Bobchuk et Gordon (A. Booth and A.B. Knox, 1967, p. 275), par exemple, soutiennent dans leur étude sur l'association volontaire dans les quartiers défavorisés que l'interaction sociale avait été une influence majeure pour plus de 84 % des personnes inscrites au programme. Stills (A. Booth and A.B. Knox, 1967, p. 275) abonde dans le même sens dans "The Volunteers, alors que 90 % des membres ont décidé de participer suite à une interaction "face à face". Également, Booth (1967, p. 276), dans une étude portant sur les décisions à se joindre à des associations bénévoles au Nebraska a révélé que le face à face avait été associé à 77 % des décisions.

Comme on peut le constater, le recrutement personnalisé peut s'avérer être un facteur important dans la participation des personnes analphabètes aux activités d'alphabétisation.

LES PERSONNES SIGNIFICATIVES POUR LE PARTICIPANT POTENTIEL

> ...extend of educative activity (i.e., participation in adult education activities) was associated with the number of somewhat older relatives and neighbors who felt that education was important and who urged the respondent to obtain more education...(Knox, 1970, p. 39)

Ce deuxième facteur a été présenté dans l'étude de Knox (1970). Cette étude mettait en relief les facteurs reliés aux activités éducatives de jeunes adultes ne fréquentant pas l'école. À l'aide de techniques d'analyse de facteurs, le but premier de sa recherche était d'identifier les variables fortement associées à la participation à des activités en éducation des adultes.

Afin d'enlever toute ambiguïté dans l'interprétation, le titre est remplacé par :

FACTEUR B - IDENTIFICATION PAR DES PERSONNES-RESSOURCES

L'étude de Gaudet (1982) démontre que le coefficient de corrélation le plus élevé attribué à la participation à des activités éducatives était celui relié à "significant other's influence". D'autres chercheurs, tels que Burgess

(1971), Morstain (1974) et Marineau (1975) en arrivèrent aux mêmes conclusions; de fait, plusieurs études abondent dans le même sens. Dans leur modèle de l'étude des facteurs déterminant la participation à l'éducation professionnelle, Grotelueschen et Caulley (1977, pp. 29-30) ont identifié la "norme sociale subjective" comme étant un élément majeur à la participation à l'éducation permanente :

> The subjective social norm is related to the professional's perception of what most people who are important to him or her think about his or her participation in continuing education. The subjective social norm is also related to the importance the professional places on these perceived expectations... In the above items (those are items to assess the subjective social norm such as: my employer thinks I should continue my education - doesn't care - thinks I should not continue) the professional's employer and members of the professional certification board are taken to be significant other persons even though the professional may not value their expectations regarding participation in continuing education.

Sans contredit, le premier objectif du recrutement est d'avoir des noms de personnes analphabètes à rencontrer. Les toutes premières démarches de recrutement se font avec des personnes-ressources qui peuvent nous aider à identifier des participants potentiels. Ces personnes peuvent être un parent, un ami, un voisin, un patron ou encore une personne analphabète elle-même. En effet, souvenons-nous que les

personnes d'un niveau socio-économique commun ont tendance à avoir des relations entre elles; ce procédé s'est avéré très efficace par le passé.

LE FAIT D'ÊTRE PARENT

> For men, parenthood works to accelerate participation, while for women it practically extinguishes it, at least during the childbearing years. (Johnstone and Rivera, 1965, pp. 94-95)

Dans l'étude sus-mentionnée, le concept "Le fait d'être parent" fait référence aux parents ayant un ou plusieurs enfants à la maison : "un ou plusieurs enfants à la maison" est l'indicateur du fait d'être parent. C'est donc ce fait qui est associé à la participation. Ces conditions particulières peuvent être adoptées aux services de soins pour enfants, du moins au cours des activités de l'éducation des adultes.

Nous ne pouvons pas garder le facteur "C" comme étant un élément pouvant inciter les adultes à participer à des activités éducatives ou à se joindre à un groupe d'alphabétisation. Et ce, pour deux raisons principales :

1) Dans un premier temps, nous ne pouvons garantir l'efficacité réelle de ce facteur, puisqu'il n'a pas été mis à l'épreuve. Le coordonnateur du recrutement (du plan original) n'a pu mettre sur pied un service de garde pour enfants, faute de ressources

humaines; de fait, une seule personne s'est portée bénévole comme gardienne. Également, les assurances protégeant la propriété ne couvrait pas une telle activité au sein de l'école Godby. Il fut, dès lors, impossible au responsable du recrutement de mettre à exécution le facteur "C".

2) Deuxièmement, au cours de mon stage, les autorités du Centre St-Raymond m'ont clairement indiqué qu'ils n'étaient nullement intéressés à s'impliquer dans un tel projet; et ce, pratiquement pour les mêmes raisons que celles déjà sus-mentionnées : les ressources humaines, les ressources financières et les assurances.

Dès lors, je me vois dans l'obligation de rayer le concept "le fait d'être parent" comme facteur "C".

Face à ce constat, je me tourne donc vers un autre aspect important de la phase pré-alphabétisation, soit la campagne de sensibilisation du milieu, de la communauté. Phase d'autant importante qu'elle est indissociable de celle du recrutement. L'auteur, Claude Gaudet (1982), en fait peu mention dans son ouvrage. Pourtant, il me semble qu'une démarche de recrutement sans la mise en oeuvre, au préalable, d'une campagne de sensibilisation peut s'avérer difficile sinon infructueuse. Voilà pourquoi, je tiens à remplacer le facteur "C" (Le fait d'être parent) par "Une campagne de sensibilisation planifiée".

FACTEUR C - UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION PLANIFIÉE

On le sait, les personnes analphabètes sont difficiles à rejoindre. Elles vivent repliées sur elles-mêmes, ont honte d'avouer leur difficulté en lecture, en écriture, s'imaginent seules dans cette situation, préfèrent spontanément leur isolement, se sentent incapables d'apprendre ou croient que c'est inutile. Ces réactions font partie du phénomène social de l'analphabétisme et sont, dans une large mesure, conséquentes de l'attitude générale de la société, qui nie le problème ou en accuse les analphabètes. Voilà pourquoi la "sensibilisation du milieu" est une étape indispensable et indissociable du recrutement des personnes analphabètes.

La sensibilisation se définit comme l'ensemble des actions visant à créer une meilleure compréhension de l'analphabétisme, à rendre favorable l'opinion de la population pour l'alphabétisation et à faire connaître les services offerts en alphabétisation dans une communauté. Dans toute action de sensibilisation, l'on doit préparer la collaboration du milieu, favoriser des attitudes d'ouverture, viser à démystifier la situation de la personne analphabète, briser son isolement et sa culpabilisation. La honte et la gêne qui contribuent à l'isolement de ces personnes auront plus de chance d'être atténuées.

En vérité, il faut admettre qu'une campagne de sensibilisation est un long processus qui exige la consécration de beaucoup de temps et

d'énergie; que l'on est à même de constater que les efforts déployés lors d'une campagne dépassent de loin les résultats escomptés et que diverses difficultés "d'ordre fonctionnel" persistent. En outre, la sensibilisation des organismes et des institutions demeure embryonnaire. Les centres d'alphabétisation déplorent le peu de collaboration des institutions d'État. Il semble qu'il leur soit impossible sinon difficile d'avoir accès aux données et aux listes de personnes analphabètes identifiées. On invoquerait souvent le sceau du secret et l'inviolabilité de la confidentialité. D'autres intervenants dénoncent le manque de leadership des responsables impliqués en alphabétisation et le déploiement limité de politiques fondamentales susceptibles d'amenuiser le problème de l'analphabétisme. Certains centres d'alphabétisation soulignent que les intervenants accaparés par la formation ne bénéficient pas d'assez de temps à consacrer aux activités de sensibilisation et que des personnes-ressources "spécialisées" prennent en main les "rênes" d'une telle entreprise; d'autres, par contre, soutiennent que les alphabétiseurs (formateurs) doivent entrer en contact avec le milieu et s'impliquer pleinement dans le processus de sensibilisation. Comme en font foi ces propos, il ne semble pas y avoir de consensus tant au niveau des composantes de l'intervention que de la façon avec laquelle on devrait intervenir.

Certes, une campagne de sensibilisation mobilise beaucoup de monde et exige temps et énergie des intervenants impliqués dans une telle

démarche. Il est vrai également que les résultats escomptés ne sont pas toujours à la hauteur des attentes et des efforts déployés. La motivation peut souvent faire place au découragement.

Ainsi, comme toute démarche d'importance, la planification de la campagne de sensibilisation s'avère nécessaire et primordiale. C'est grâce à la planification que l'on peut prévoir les difficultés, en minimiser les effets et être réalistes par rapport à nos ressources. Il vaut donc la peine de prendre le temps de s'asseoir pour rendre explicites nos intentions, poursuivre la prise de décision collective des intervenants, permettre un fonctionnement éclairé et établir des priorités. Si l'on veut qu'une campagne de sensibilisation produise les résultats escomptés, elle se doit d'être planifiée.

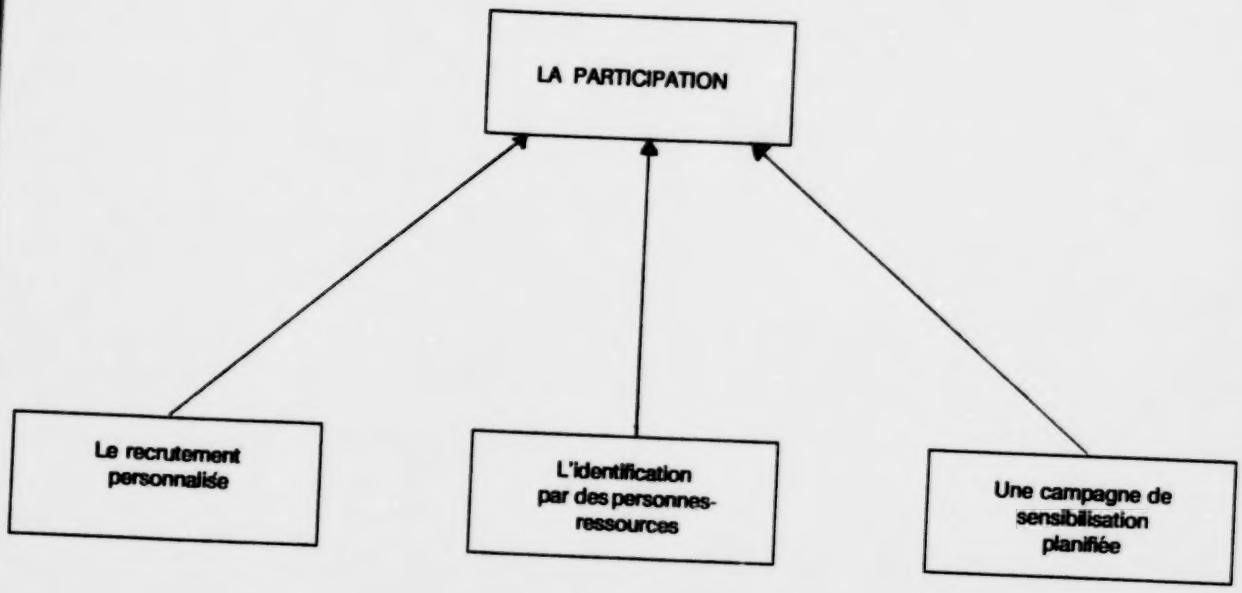
Nous avons donc identifié, au cours de cette étape, 3 facteurs contrôlables susceptibles d'augmenter la participation des personnes analphabètes aux cours d'alphabétisation. Ce sont :

A) le recrutement personnalisé

B) l'identification par des personnes-ressources

C) une campagne de sensibilisation planifiée

Ces facteurs sont donc considérés comme des moyens pour agir sur la participation.


LA PARTICIPATION
Le recrutement personnalisé
L'identification par des personnes-ressources
Une campagne de sensibilisation planifiée

ÉTAPE VI - IDENTIFIER LES VARIABLES EXOGÈNES

Les variables exogènes sont des facteurs qui ont peu d'effet sur le concept de base(la participation). Ce sont des facteurs statiques qui ne peuvent être manipulés de façon à influencer la participation à des activités éducatives.

Dans sa revue de la littérature sur le phénomène de la non-participation à l'éducation des adultes, Garry (1977, p. 2) rapporte ceci :

> An analysis of the research results pertaining to non participation in adult education activities indicated that non participation was found to be associated positively with: 1) lower levels of formal education, 2) low status occupation, 3) low income, 4) non participation in formal groups, and 5) older age.

Ces cinq variables exogènes telles que présentées par Garry n'ont pas d'influence réelle sur la participation mais peuvent à l'aide d'une grille d'analyse des contingences nous aider à mieux identifier et "cibler" le public visé; dès lors, apporter au plan d'action les modifications qui s'imposent. Cette technique appelée "segmentation du marché" est grandement utilisée par les spécialistes en marketing lors de campagnes publicitaires s'adressant à différents groupes au sein d'une population.

En effet, l'analyse des contingences chez un nombre égal de participants et de non participants qui mesurerait les cinq variables

exogènes de Garry (1977) fournirait les données nécessaires à l'identification de la ou des variable(s) responsable(s) de la participation ou de la non participation de la population-cible, ce qui aurait pu guider les intervenants dans la conception d'un plan pour chaque sous-groupe d'adultes admissibles.

De fait, "aurait pu", car l'auteur, C. Gaudet (1982), n'a jamais pu cueillir les données telles qu'espéré. Lors de leur rencontre avec des participants potentiels, les recruteurs bénévoles n'ont pas rempli les questionnaires s'adressant aux participants potentiels tels qu'on le leur avait demandé. L'on ne peut, dès lors, que supposer que ces données se rapportant aux cinq variables exogènes auraient pu aider le coordonnateur du recrutement à modifier ultérieurement de quelque façon que ce soit, le plan d'action et possiblement améliorer son efficacité.

Notons que les données fournies à l'étape I nous apportent déjà des renseignements, des données comparables à ce que pourrait nous procurer cette grille d'analyse des variables exogènes. En effet, nous avons déjà identifié à l'étape I :

a) la population faiblement scolarisée de l'Outaouais
b) son lieu de résidence
c) son groupe d'âge
d) la langue parlée à la maison

e) son état civil

f) la composition des ménages

g) la mobilité de la population

h) l'occupation professionnelle

i) l'activité de la population, et

j) le revenu

Même si ces variables exogènes ne sont pas "contrôlables" et exercent peu d'influence sur la participation, elles se révèlent, toutefois, une aide précieuse lors de la phase "Identification par des personnes-ressources" et de celle de "Une campagne de sensibilisation planifiée". Elles deviennent, dès lors, des outils utiles et sont susceptibles d'améliorer conséquemment l'efficacité de certains moyens d'action.

À titre d'information, notons que cette étape "Identifier les variables exogènes" pourrait s'avérer inutile sinon superflue si la réalisation de l'étape I, était effectuée.

ÉTAPE VII - METTRE EN OEUVRE LES ACTIONS APPROPRIÉES

Se référant à l'étude de Claude Gaudet, le titre de cette étape s'intitule "PLAN OF ACTION". Quant à moi, "plan d'action" fait plutôt référence à l'ensemble des démarches devant être effectuées en vue d'augmenter la participation des participants potentiels et non pas à une étape en soi. Cette étape-ci s'inscrit à l'intérieur même du plan d'action et ne constitue, dès lors, qu'une étape parmi d'autres. Voilà le pourquoi du changement du titre de la présente étape.

Ici, nous verrons les démarches qui peuvent être entreprises en vue d'augmenter la participation des analphabètes au centre d'alphabétisation. Le "design" de ce système est issu des facteurs précédemment mentionnés et des différentes relations existant entre les moyens et le concept de base.

LE RECRUTEMENT PERSONNALISÉ (Facteur "A")

ACTIONS

> Among undereducated adults, personal sources are more effective than non personal (e.g. media) sources. (Bock, 1980)

- Un coordonnateur du recrutement devrait être embauché à temps plein et de façon permanente. Celui-ci se verra confier la responsabilité de plusieurs dossiers et les tâches de son mandat

sont souvent nombreuses et complexes. C'est le maître d'oeuvre du programme de recrutement.

- Une description du poste de coordonnateur devrait être rédigée.
- La première tâche du coordonnateur est de recruter des personnes bénévoles susceptibles de l'aider. Afin de faciliter cette prise de contact avec les bénévoles potentiels, le coordonnateur s'infiltre dans le réseau des organismes de la région désignée. Il se met en contact avec les organismes communautaires, les associations professionnelles, les agences de services sociaux, les institutions gouvernementales, etc... Afin de faciliter cette démarche, on peut se référer au "Répertoire des Organismes de l'Outaouais" publié par Communication-Québec.

La personne analphabète est la personne la plus susceptible de recruter d'autres analphabètes. La plupart du temps, les analphabètes sont beaucoup plus efficaces que les scolarisés pour bien mener à terme ce premier contact. Provenant du même réseau socio-économique et culturel, ils ont des relations entre eux et peuvent ainsi donner au recruteur des noms d'autres analphabètes.

Par "recruteur-analphabète", l'on se réfère à d'anciens participants ou encore à des analphabètes couramment en cours de formation. Ayant déjà réussi leur formation ou en voie de la faire, ils sont, dès lors, en bonne

posture pour partager toute information pertinente au recrutement d'autres analphabètes. Convaincus eux-mêmes du bien-fondé du Centre, ils sont dès lors en meilleure posture que quiconque pour convaincre et pour recruter d'autres analphabètes.

Le coordonnateur doit s'assurer de demeurer en contact avec tous les recruteurs, et ce, de façon hebdomadaire. Cette démarche vise principalement à maintenir l'intérêt du recruteur et sa motivation. Lors de cette prise de contact, le coordonnateur prend note des commentaires, des idées et des suggestions de ceux-ci afin qu'ils puissent éventuellement concourir à l'amélioration du mode de recrutement et du programme lui-même. En agissant ainsi, le coordonnateur fait montre d'un esprit ouvert et d'une attitude positive face aux programmes participatifs.

Il est souhaitable que les recruteurs soient assignés à des "réseaux" qui leur sont familiers; à titre d'exemple : activité sportive (club de balle molle) club social (Club de l'âge d'Or), etc. Par l'approche du "face à face", il fait la promotion et explique le programme du centre d'alphabétisation.

Il est pratiquement impossible de rejoindre tous les participants potentiels; il est, dès lors, impérieux pour le coordonnateur de bien superviser le recrutement. À cet effet, celui-ci devrait tenir un atelier d'information bimensuel avec tous les recruteurs. Ceci serait l'occasion de partager de l'information, de "tâter le pouls" du déroulement des opérations

et de "corriger le tir" s'il le jugeait nécessaire. Cette démarche aiderait grandement à accroître la motivation et l'efficacité du recruteur et à maintenir un haut niveau d'implication de sa part dans le projet.

Le recrutement se poursuit avec l'accueil des nouveaux participants. Si l'on souhaite intégrer ceux-ci dans un atelier d'alphabétisation, l'on prendra soin de favoriser un accueil chaleureux et enthousiaste. Cette démarche peut sembler bénigne aux yeux du profane, mais les intervenants en alphabétisation en connaissent toute l'importance. Elle est primordiale.

Il faudrait assurer un suivi des participants. De fait, en cours de route, des participants peuvent se décourager, affronter de nouvelles difficultés, vivre des changements dans leur vie, être malades, etc... Il est nécessaire de savoir pourquoi un participant s'absente ou décide de ne plus poursuivre son apprentissage. Ce suivi pourrait, dès lors, nous aider à identifier les raisons pour lesquelles le participant aurait décidé de ne plus participer aux activités du programme. Ces raisons pourraient servir, par la suite, à l'évaluation du processus.

Bref! Il faut toujours garder le contact. À cet égard, le coordonnateur du recrutement devrait se constituer un fichier de recrutement. Outil qui pourrait s'avérer très pratique en pareille occasion!

L'IDENTIFICATION PAR DES PERSONNES-RESSOURCES (Facteur "B")

ACTIONS

Pour la majorité des analphabètes, le simple fait d'entendre parler du "phénomène" n'est pas suffisant pour les inciter à faire appel à un centre d'alphabétisation. C'est par un contact privilégié, une relation directe, que les intervenants peuvent réaliser une dernière étape de sensibilisation auprès des analphabètes. Souvenons-nous que le recrutement concerne les moyens permettant d'identifier et de rencontrer les analphabètes afin de leur permettre de se joindre à un groupe d'alphabétisation.

Pour ce faire, il s'agit donc au cours de cette phase de se construire un répertoire des associations, des institutions, des organismes du milieu qui nous intéresse. Ce que l'on vise principalement, c'est la constitution d'un réseau à travers lequel sont possibles la sensibilisation et le recrutement. En effet, la sensibilisation et le recrutement sont beaucoup plus le résultat de la mise sur pied d'un réseau de relations sociales que de la simple manipulation de paperasse... Il ne faut pas oublier que c'est nous qui devons d'abord nous infiltrer dans le réseau des personnes analphabètes et non pas l'inverse.

De fait, les personnes-ressources pour le recrutement sont des acteurs privilégiés dans la communauté et sont susceptibles de connaître

des personnes analphabètes. Elles ont des relations fréquentes avec la population, sont clairement identifiées dans le milieu et y sont présentes depuis un certain temps. Ici, on fait référence aux travailleurs sociaux, au curé, aux commerçants, au leader d'une association, etc... Ce sont des personnes qui sont importantes aux yeux de l'acteur.

Ici encore, comme dans une campagne de sensibilisation, une planification pour cette activité de contact avec les personnes-ressources s'impose si l'on veut obtenir les résultats escomptés.

Voici donc la présentation d'une démarche possible auprès des personnes-ressources :

- La première tâche consiste à la rédaction et à l'envoi d'une lettre d'introduction aux différentes entreprises, organisations, institutions et associations. Le but premier de cette lettre est d'expliquer la nature même du programme de recrutement et d'offrir de rencontrer les membres.

- Le coordonnateur rencontrera les leaders ou encore les membres de cinq (5) organismes toutes les semaines au cours du premier mois et de trois (3) organismes par semaine par la suite; et ce, en vue d'expliquer le programme et de découvrir l'identité de personnes

ayant une influence.. tels que des amis, l'employeur, des conseillers...

- Le coordonnateur gardera en note les noms, adresses, dates et numéros de téléphone des organismes ou des personnes visitées. Après chaque rencontre, en guise d'appréciation, il serait de mise d'envoyer une lettre de remerciement aux dits-organismes ou aux hôtes.

- Le coordonnateur prendra rendez-vous et rencontrera toute les semaines cinq (5) personnes ayant une influence. Le but de ces rencontres est de convaincre ces individus du rôle d'influence de première importance qu'elles jouent dans le recrutement d'adultes, et de les encourager à poursuivre leur bon travail. Ici l'on fait référence aux concepts de BEM (1972) en rapport aux situations de "TACT" et "MAND". Une situation "TACT", c'est lorsqu'une personne ayant une influence est témoin de cas où des personnes analphabètes doivent lire, écrire ou calculer dans leur routine. La situation "TACT" est caractérisée par l'absence de contrôle externe ou de contrainte.

- Le coordonnateur gardera en filière le nom des personnes identifiées par les personnes-ressources. Il fera parvenir à ces dernières une lettre de remerciement.

- Le coordonnateur se tiendra en contact avec ces dernières soit en personne ou par voie téléphonique. Ceci dans le but de pouvoir identifier les raisons données par les analphabètes de leur participation ou non au programme. Ces mêmes raisons peuvent servir à la création d'un nouveau facteur. Selon Lindblom et Cohen (1979, p. 13), toute l'information recueillie par les personnes-ressources peut être considérée comme des renseignements ordinaires (facteurs ordinaires) : "The most basic knowledge we use in social problem solving is ordinary."

- L'obtention de cette information est étroitement liée à la nécessité d'améliorer notre plan d'action. De fait, malgré la meilleure planification possible, il y a toujours les imprévus et il y a toujours place à amélioration. Ce qu'il est important de retenir, c'est qu'il faut s'infiltrer dans un réseau et établir au sein de celui-ci le contact avec la personne analphabète. Sans ce réseau, toute démarche, aussi bien planifiée soit-elle, risque de ne pas produire les résultats escomptés. Le réseau, c'est la clef de prise de contact avec les personnes analphabètes.

UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION PLANIFIÉE (Facteur "C")

ACTIONS

La présente description des démarches à entreprendre en vue de planifier la campagne de sensibilisation s'inspire principalement des énoncés tels qu'émis par Yvan Comeau (1989) dans "Sensibilisation du milieu et recrutement des participants". - (Cahier 2)

Comme mentionné précédemment, l'on ne peut dissocier le recrutement des personnes analphabètes d'une campagne de sensibilisation de la communauté. La campagne s'avère nécessaire et fondamentale parce qu'elle participe à créer dans la communauté une attitude réceptive aux activités d'alphabétisation et à rejoindre une partie de la population susceptible de collaborer aux activités du centre d'alphabétisation. Conséquemment, permettre aux intervenants d'identifier des analphabètes et de constituer un groupe d'apprenants.

Si l'on veut qu'une campagne de sensibilisation soit efficace et fructueuse, elle se doit d'être planifiée; en d'autres mots, structurée; et ce, dans le but de ne pas tourner en rond et de ne pas savoir où "donner de la tête". En vue de consacrer son énergie et ses efforts à bon escient, il est préférable de mettre en place une infra-structure, de considérer le projet

dans son ensemble et de planifier la campagne de sensibilisation en fonction des activités à entreprendre.

Une première démarche à effectuer est d'identifier le réseau dans lequel l'on désire s'infiltrer. Il s'agit ici d'identifier quelle catégorie de la population nous désirons rejoindre (ex. les personnes âgées). En effet, les besoins et les préoccupations de ces personnes ne correspondent certes pas à ceux des jeunes de 18 à 25 ans, par exemple. Dès lors, les activités que l'on désire mettre sur pied doivent s'apparenter au contexte, au milieu, aux personnes que l'on veut rejoindre.

En deuxième lieu, il s'agit d'énumérer les activités que l'on a l'intention de mettre sur pied au cours de l'année. (ex. réunion des bénévoles, Journée internationale de l'Alphabétisation, etc...). Afin de rendre cette démarche des plus productive, l'on suggère qu'elle se fasse en équipe et qu'elle prenne l'allure d'un "brainstorming" (remue-méninges) des activités. Le nombre des activités suggérées n'en serait que plus grand et le choix des activités à organiser plus judicieux.

Par la suite, l'on pourrait regrouper les activités semblables sous un même thème (ex. sensibilisation, recrutement, financement, etc...). Il est suggéré que chaque thème identifié corresponde à une équipe de travail. Un thème représenté par une équipe. La concentration des activités au sein d'un seul thème faciliterait l'organisation du travail et réduirait du même

coup, énergie et efforts à y consacrer. Ce que l'on vise ici, c'est de regrouper afin de se concerter sur l'essentiel, sur ce que l'on a choisi d'organiser.

Après avoir effectué le regroupement des activités, il s'agit de déterminer la ou les activités que l'on désire mettre sur pied au cours de chaque mois de l'année. En planifiant ainsi, on facilite le suivi des démarches nécessaires à la mise sur pied d'une activité et on peut prévoir plus facilement le type d'actions appropriées à l'actualisation de celles-ci. (Voir le tableau VIII à la page suivante)

Tableau VIII

CALENDRIER

Thème	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	etc.
Rencontres décisionnelles	Conseil d'administration	Conseil d'administration	Conseil d'administration	Conseil d'administration	Conseil d'administration	Conseil d'administration	Conseil d'administration	Conseil d'administration	Conseil d'administration	
	Responsable du projet et des bénévoles								Assemblée générale annuelle	
Sensibilisation	Production d'un dépliant	Journée internationale de l'alphabétisation (8 septembre)	Affiches dans les lieux publics et distribution du dépliant							
	Communiqués de presse (analphab.)									
	Tournée des organismes de la région									
	Collaboration régulière au bulletin d'information Y									
Recrutement des analphabètes		Rencontres avec des analphabètes et identification d'analphabètes	Rencontres avec des analphabètes et identification d'analphabètes							

Afin de ne pas improviser ni d'avoir l'impression de se sentir dépourvu, inutile, est-il suggéré de se munir d'un "guide des tâches"; il s'agit tout simplement de reprendre une à une les activités déjà sélectionnées que l'on désire mettre en opération et lui désigner les tâches à accomplir pour fins d'actualisation. Afin d'alléger la charge de travail, chacune de ses tâches pourrait se diviser en catégories et ces dernières exécutées par des équipes différentes (ex : planification du travail, production, etc...).

Cet outil est un guide de travail et il faut l'utiliser avec souplesse et discernement, d'autant plus particulièrement lorsque le rythme de travail de chaque équipe est différent. Tout comme la campagne de sensibilisation, cet exercice est un vrai travail d'équipe et si tous "mettent la main à la pâte", il y a moins de chance que l'échéancier soit remis en cause. Si l'on ne peut en soi prévoir les imprévus, l'on peut, néanmoins, prévoir le temps et l'énergie à consacrer à la réalisation d'une tâche. C'est uniquement lors de l'évaluation que l'on se questionne sur la teneur des tâches à avoir été réalisées et le réalisme de l'échéancier qu'on s'est fixé. Rappelons-nous que ce guide n'est qu'un document de référence et qu'il y a toujours place à l'imagination et à la créativité. L'important, c'est de s'assurer que les différents membres des équipes se sentent valorisés dans l'exécution de leurs fonctions et qu'ils demeurent sensibilisés à la "tâche".

Jusqu'ici, les membres impliqués dans la campagne de sensibilisation ont une bonne idée d'ensemble des activités à mettre sur pied et des tâches à exécuter. Il s'agit maintenant de prendre chaque activité une à une et de la rendre plus concrète; soit de construire un tableau sur lequel sont indiquées les composantes nécessaires à sa réalisation. En d'autres mots, un "aide-mémoire" des informations devant concourir à la concrétisation et à la réalisation de cette activité. Ce tableau est habituellement construit à la date prévue tel qu'indiqué dans le guide des tâches. (Voir le tableau IX à la page suivante)

Tableau IX

GUIDE DES TÂCHES

Thème	Activités	Opérations	Responsabilités	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	etc.
Sensibilisation	Production d'un dépliant	Planification du travail Organisation : • contenu • graphisme • couleur et dimension • consultation • montage final Production : • impression Bilan	Comité de la sensibilisation et du recrutement	3 5-20 20-25 28					
	Communiqués de presse sur l'analphabétisme dans la région	Planification du travail Organisation : • choix des thèmes • partage de la rédaction • mise en commun Production : • dactylographie • envoi aux médias • suivi	Comité de la sensibilisation et du recrutement	4 15 20,27	5				

Ces composantes ou encore ces "catégories" sont déterminées par l'équipe qui se propose de réaliser l'activité en tant que telle. Je me propose malgré tout d'en présenter quelques-unes à titre d'exemple :

1) **les objectifs** :

ceux-ci sont identifiés par le centre d'alphabétisation et sont définis en fonction de son mode d'opération.

2) **le public visé** :

cette catégorie désigne les personnes qu'on veut rejoindre; c'est-à-dire cette faction particulière de la population-cible telle qu'identifiée à l'étape I (ex. : les personnes âgées). On peut, dès lors, prévoir beaucoup plus facilement quel contenu donner au message à communiquer.

3) **Le contenu** :

c'est l'essentiel du message qu'on va communiquer. Il va sans dire que celui-ci est intimement lié aux objectifs et au public visé. Il s'agit ici encore de l'exprimer de façon simple et concrète, pas de superflu, mais uniquement ce qu'on veut dire.

4) **Le partage des tâches** :

Comme mentionné précédemment, c'est un travail d'équipe. Il s'agit de déterminer qui fait quoi et quand. Il n'y a pas de réglementation; le choix des tâches est laissé aux goûts et aux aspirations des membres de l'équipe. Ce qui importe, c'est que tous et chacun participent de façon concrète à la mise sur pied d'une activité.

5) **Les ressources humaines** :

Tout dépendant de l'activité à planifier, l'on pourrait avoir besoin de l'aide d'une personne de l'extérieur du Centre; (ex. : un graphiste, un dessinateur). Il faudrait, dès lors, prévoir la somme à débourser pour services rendus. Cette tâche revient à l'équipe responsable des prévisions budgétaires. "Mieux vaut prévoir qu'improviser!"

6) **Le bilan :**

Cette période est consacrée à l'évaluation même de l'activité. C'est l'occasion de passer en revue toutes les démarches entreprises à l'actualisation de l'activité et d'en tirer les conclusions qui s'imposent. Dû principalement à la complexité et à la diversité des tâches à accomplir, une campagne de sensibilisation se doit d'être planifiée. Au risque de se répéter, celle-ci exige temps, efforts et énergie des intervenants. Aussi, afin d'alléger l'ampleur et la complexité des tâches à accomplir et d'espérer la réussite d'une telle entreprise, il est souhaitable de pouvoir compter sur un travail d'équipe. Il faut le concours d'hommes et de femmes désireux de s'impliquer et d'intervenir car on se rendra vite compte que le recrutement et la sensibilisation ne sont jamais terminés. (Voir le tableau X à la page suivante)

Tableau X

ACTIVITÉ : "affiche"

Objectifs	Public visé	Contenu	Moyens	Partage des tâches	Ressources	Bilan
Annoncer les services du Centre	Les personnes âgées	Message : PROBLÈMES À LIRE ET ÉCRIRE ? (dessin) LE CENTRE ST-RAYMOND PEUT T'AIDER *777-7777*	Production : • dessin d'une situation quotidienne	Roger Coordination : Suzanne et Céline	15 $ (Letraset) 2 $ (agrandissement	Demander aux personnes qui nous contactent comment elles ont appris l'existence du Centre Comparaison des différents moyens
			Impression : • photocopies • feuille 11 x 17	Yves		
Amener les organismes à collaborer au projet	Les responsables des institutions des associations		Lors de la tournée des organismes de la région	Ginette, François et Luce	80 $ (déplacement)	Décision sur la poursuite de l'activité à la réunion d'évaluation du Comité en mai prochain
Donner notre message à des analphabètes fonctionnels						

CRÉATION D'UNE ÉQUIPE DE BÉNÉVOLES (Facteur "D")
(personnes à la retraite)

Ce facteur s'impose plus par la nécessité même de son existence que par le processus de sa mise en place. L'équipe de bénévoles fait figure de "fondation", d'"assise", de "pierre de base" qui déterminera la vitalité du programme et pourra en assurer la continuité.

Au cours de mon stage, je me suis rendu compte que l'absence de personnes-responsables du recrutement pouvait freiner la participation de participants potentiels au cours d'alphabétisation. Cet état de choses serait dû principalement à un manque de ressources humaines et financières. En effet, dans plusieurs centres d'alphabétisation, ce sont des animateurs-terrains ou encore les formateurs eux-mêmes qui s'affairent au recrutement des personnes analphabètes. Ils avouent manquer souvent de temps et d'énergie et ne pas posséder les outils nécessaires à la mise sur pied de modes de recrutement efficaces et à la planification de stratégies d'intervention. Prenant en considération ces dernières constatations, et suite à des rencontres avec des personnes-ressources du milieu, j'en ai conclu qu'il y avait une réponse possible à cette situation; soit la création d'une équipe de bénévoles composée principalement de personnes à la retraite.

De fait, l'existence même d'une équipe de bénévoles, et ce, de façon permanente pourrait certainement aider à la planification, à l'organisation et

à la gestion du recrutement des personnes analphabètes et à assurer du même coup la continuité du programme d'alphabétisation. La présence de membres bénévoles est une des caractéristiques de l'alphabétisation populaire. En effet, l'implication de la communauté dans le projet d'alphabétisation se fait principalement par les membres.

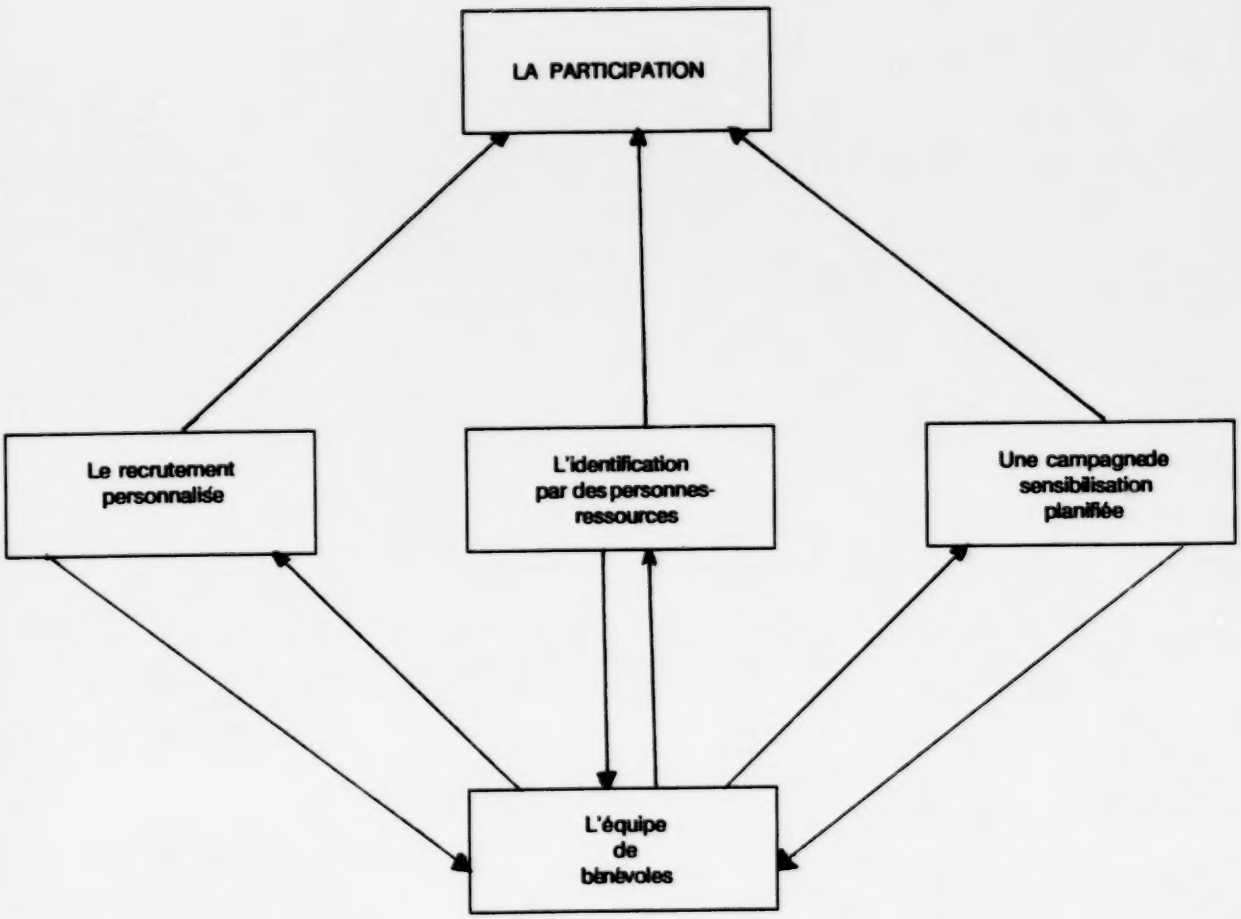
"Pourquoi des personnes à la retraite" me demanderez-vous ? Parce que souvent ces personnes possèdent de l'expérience et de l'expertise dans plusieurs domaines. Ce sont d'anciens chefs d'entreprise, des directeurs, des professionnels qui ont oeuvré dans la communauté et qui continuent à faire partie de comités et à être membres de conseils d'administration. Ce sont des gens sur qui l'on peut compter. Ces personnes sont disponibles, veulent rendre service, sont "crédibles" aux yeux de la population et surtout, se sentent valorisées par la portée de ce geste qui est le bénévolat. Voilà les qualités premières de personnes bénévoles efficaces. Souvenons-nous également que les personnes âgées de 45 ans et plus constituent la faction de la population la plus faiblement scolarisée de l'Outaouais. Qui est mieux placé qu'un personne âgée pour connaître les besoins de cette personne et pouvoir également y répondre ?

Elles font partie d'un réseau; elles sont souvent membres d'associations, d'organismes populaires et de clubs sociaux. Elles connaissent bien leur monde. Souvenons-nous que l'élément "réseau"

constitue un élément important et primordial au recrutement personnalisé. L'essentiel, c'est de s'infiltrer dans un "réseau" pour avoir l'occasion d'entrer en contact avec des participants potentiels.

La mise sur pied d'un comité de bénévoles revêt son importance du fait de la diversité des niveaux d'implication des bénévoles. De fait, elles peuvent contribuer à la planification de la campagne de sensibilisation et de recrutement; peuvent s'impliquer au niveau administratif et décisionnel; elles contribuent largement à l'établissement de relations sociales dans la communauté et participent à la prise de conscience de la problématique qu'est l'alphabétisme.

De fait, l'équipe de bénévoles procure à l'organisme un élément de stabilité et assure également la continuité du programme. C'est l'"assise" même du programme.


LA PARTICIPATION
Le recrutement personnalisé
L'identification par des personnes-ressources
Une campagne de sensibilisation planifiée
L'équipe de bénévoles

Comme on peut le constater, le recrutement des personnes analphabètes ne peut être considéré seul, mais étroitement lié à la sensibilisation du milieu et des organismes impliqués dans la communauté et au soutien constant d'une équipe de bénévoles. Ces trois éléments sont inséparables et doivent être considérés comme un tout.

Toute campagne de sensibilisation et de recrutement doit être planifiée et bien orchestrée. Du fait que l'éducation des adultes dépend, en grande partie, d'un acte volontaire des participants potentiels, nous ne pouvons prétendre que les étudiants adultes vont participer automatiquement.

Il incombe donc aux responsables des programmes éducatifs de mettre en place, d'implanter des stratégies d'intervention en vue d'encourager hommes et femmes, non seulement à participer aux activités offertes par les programmes mais aussi à y demeurer et à compléter leur éducation.

ÉTAPE VIII - ÉLABORER UNE STRATÉGIE D'ÉVALUATION

Le but de cette évaluation est de fournir au coordonnateur les renseignements dont il aura besoin pour prendre ses décisions. Parmi plusieurs méthodes d'évaluation, j'ai arrêté mon choix sur l'approche de l'évaluation de D.L. Stufflebeam (1973). Cette approche est facile à appliquer et elle s'inscrit dans un contexte de prise de décision définie en termes de développement continu. Les caractéristiques de l'évaluation de Stufflebeam s'adaptent bien à la situation du Centre St-Raymond.

Les procédures d'évaluation suivantes devraient être suivies durant la phase d'évaluation. L'approche de l'évaluation de Stufflebeam tel que cité par Claude Gaudet (1982, p. 47) comporte les éléments suivants :

1. Contexte
2. Ressources extérieures
3. Processus
4. Produit

1. Évaluation du contexte

Aucune donnée pertinente au programme n'a été recueillie. Toutefois, des rencontres avec le directeur des activités et les formateurs en alphabétisation nous ont permis de recueillir des renseignements qui nous ont servi de base pour la description de la situation courante et de la situation désirée.

2. Évaluation des ressources extérieures

Cette évaluation a pour but d'identifier les ressources disponibles pour atteindre les objectifs. Ces ressources sont humaines, financières, matérielles aussi bien que la connaissance des stratégies pertinentes.

3. Évaluation du processus

Cette évaluation est triple :

a) identifier et prévoir les défauts dans la conception des procédures ou dans sa mise en oeuvre,

b) fournir des données pour la prise de décision, et

c) conserver le dossier des procédures à mesure qu'elles sont réalisées.

Afin de fournir de l'information au coordonnateur, deux (2) modes de cueillette de données sont

retenus :

i) le suivi

ii) forme modifiée de rapport sur la situation.

i) - le suivi

Le suivi est un rapport hebdomadaire ou le contrôle des tâches accomplies en regard du plan d'action. Le but du suivi est de faciliter la supervision et la coordination du plan d'action. Ainsi, il est possible de

vérifier que les différentes tâches à accomplir ont été complétées; sinon, il est, dès lors, possible au coordonnateur d'identifier les raisons pour lesquelles les tâches n'ont pas été faites, corriger et modifier en conséquence le plan d'action. Cette démarche aide également à garder un haut niveau d'implication des membres dans le projet.

ii) - forme modifiée de rapport sur la situation

Le rapport sur la situation couvre l'étendue de la mise en oeuvre des composantes du plan d'action. Sa raison d'être est de faciliter le développement et le suivi du projet, de décrire sa situation courante aux fins du suivi extérieur, d'indiquer le moment où le projet sera prêt pour la récapitulation, de fournir des données à une description de la mise en oeuvre du plan d'action aux fins du rapport final et de faciliter l'interprétation des résultats de l'évaluation.

4. Évaluation du produit

L'évaluation du produit fournit des renseignements afin de décider si l'on poursuit, termine ou réoriente l'activité. Cette évaluation a pour but de mesurer et d'interpréter les objectifs atteints du projet.

Trop souvent, l'évaluation est une opération qu'on a vite fait de bâcler. Pourtant, est-il nécessaire de rappeler que cette opération nous permet de

comprendre la réussite ou l'échec d'une activité de sensibilisation, de vérifier si l'objectif est atteint et de tirer des conclusions formatrices pour éviter de répéter les mêmes erreurs. L'évaluation concerne en tout premier lieu les personnes qui l'ont menée. Donc, si l'activité a été planifiée, l'évaluation en sera, dès lors, grandement facilitée.

THÉORISATION

Toute campagne de sensibilisation et de recrutement devrait toujours être précédée d'une étude du milieu, de l'identification de la population-cible que l'on veut rejoindre.

L'importance de bien identifier le centre d'alphabétisation à l'aide d'un logo. Même si la personne analphabète ne sait pas lire ou très peu, elle peut sûrement reconnaître un dessin, une illustration identifiant le centre d'alphabétisation

Le besoin capital de la mise sur pied d'un centre d'information et d'un comité d'accueil des participants potentiels. La première prise de contact est primordiale.

La nécessité de l'embauche d'un coordonnateur du recrutement à plein temps. Ceci dû principalement à l'ampleur, à la complexité et à la diversité des tâches à remplir. C'est le maître-d'oeuvre du programme de recrutement.

Pour fins de statistiques, l'on devrait pouvoir recourir à une ou plusieurs études déjà effectuées par un organisme de la région. Ces données expriment clairement en soi l'étendue de la problématique et nous renseignent sur les caractéristiques générales, socio-

économiques et culturelles des personnes analphabètes de la communauté. C'est un outil dont on ne peut se passer.

Lors du recrutement des personnes analphabètes, on aurait avantage à se fier au concept "réseau" qu'à celui du "porte à porte". Ce dernier projette encore de nos jours l'image du "vendeur"; tandis qu'une prise de contact au sein d'un réseau de relations sociales m'apparaît beaucoup plus personnelle et efficace.

Avant d'élaborer un programme de recrutement, l'on devrait toujours consulter au préalable, les intervenants déjà en place. Ceci afin de savoir si une intervention a déjà été tentée, si elle a été concluante et efficace, sinon connaître les raisons de l'échec. (ex. au Centre St-Raymond, aucune stratégie d'intervention n'avait déjà été planifiée ni aucune donnée n'était disponible).

Il y a beaucoup moins de familles mono-parentales identifiées au sein de la population faiblement scolarisée de l'Outaouais que je ne le croyais à priori.

Les trois facteurs (A,B,C) identifiés dans ce rapport risquent de ne pas donner les résultats escomptés, s'ils ne sont pas construits, édifiés sur une base solide, une "fondation" telle qu'une équipe de bénévoles.

Les personnes retraitées pourraient constituer une excellente équipe de bénévoles. Elles possèdent toutes les qualités requises, le sens du dévouement et ne demandent pas mieux que de rendre service et de se sentir ainsi valorisées.

Le Centre St-Raymond ne peut offrir un service de garderie dont auraient pu bénéficier les familles mono-parentales. Les raisons de cette décision sont d'ordre administratif.

J'ai eu l'occasion de rencontrer plusieurs personnes ressources du milieu ainsi que M. Claude Gaudet, auteur du plan d'action original. Toutes ces rencontres se sont avérées intéressantes et très enrichissantes.

La formation des recruteurs n'est pas une nécessité au sein d'un mode de recrutement par "réseaux". Un contact constant entre le coordonnateur et les recruteurs est, par contre, essentiel au bon déroulement des opérations.

CONCLUSION

L'expérience accumulée en alphabétisation au Québec, la mise en place des ressources, les efforts de sensibilisation dans le milieu, l'échange et la diffusion des réflexions ont évidemment fait ressortir des besoins nouveaux, des préoccupations et des attentes générées par la pratique. Sensibiliser le milieu, ouvrir des classes, développer des groupes populaires, travailler régulièrement avec la population analphabète, favoriser l'expression de celle-ci, c'est aussi ouvrir la porte à l'expression de besoins, découvrir des aspects du problème qu'on avait sous-estimés, d'autant plus qu'on travaille ici avec des populations peu rejointes et rarement écoutées auparavant.

Les personnes analphabètes s'expriment de plus en plus : dans les salles de cours, au sein des groupes populaires et dans le cadre d'activités publiques de sensibilisation. C'est sans doute ce qui explique la place qu'occupe pour les intervenant(es) de tous les réseaux, la question du droit des personnes analphabètes non seulement à des activités d'alphabétisation, mais aussi à une place véritable dans la société.

Toutes les réflexions et les préoccupations convergent aujourd'hui vers une vision d'ensemble du problème et vers la mise en place d'un plan d'action intervenant à différents niveaux tels que social, éducatif, économique

et politique, tant dans le réseau des commissions scolaires et dans les groupes populaires qu'au niveau des instances gouvernementales.

Nous ne pouvons que constater qu'au cours des dernières années, les activités d'alphabétisation dans le réseau des commissions scolaires ont connu un développement quantitatif considérable. Pourtant, aucun plan d'action cohérent n'a été défini au-delà de ces augmentations budgétaires et de quelques initiatives isolées les unes des autres. Aucun autre réseau n'a été ouvertement mis à contribution pour favoriser le développement de l'alphabétisation. Malgré les investissements considérables des dernières années, on ne connaît toujours pas avec précision les orientations officielles du ministère de l'Éducation face au problème de l'analphabétisme. Plusieurs questions demeurent en suspens...

- Quel est le plan d'action à long terme du gouvernement ?

On ne sait toujours rien de ce plan d'action et le processus de consultation semble s'être considérablement ralenti. À ce jour, le gouvernement n'a toujours pas répondu avec précision à toutes ces questions soulevées depuis plusieurs années par les personnes du milieu. Le phénomène n'est pas récent et est bien connu des instances gouvernementales québécoises. Des tentatives pour résoudre cette problématique ont été mises de l'avant; politiques, programmes des commissions scolaires et subventions aux groupes populaires. En dépit de

ces efforts, le phénomène demeure entier et ne cesse de prendre une certaine démesure.

Toute diminution éventuelle du taux de l'analphabétisme est directement proportionnelle à la volonté politique de changement de nos dirigeants.

Il est donc urgent de trouver des moyens à long terme en vue d'amenuiser sinon résorber ce fléau qui n'est pas seulement économique et politique mais qui affecte surtout l'univers psycho-social de la personne.

BIBLIOGRAPHIE

Adult Armchair Education Program (March 1968), Final Report, Philadelphia, Pa.,: Opportunities Industrialization Center, Inc. (Eric: ED 042944)

Alpha Nord-Ouest (avril 1988), Rapport concernant l'étude du milieu et l'analyse des besoins en alphabétisation des adultes pour les communautés Longlac, Nakina.

Association canadienne d'éducation de langue française (août 1989), "L'alphabétisation en français", Revue d'éducation des communautés francophones canadiennes, Québec, Volume XVII, N° 2.

Association canadienne française de l'Ontario (mars 1988), "Étude des besoins alphabétisation communautaire", Rive Nord.

Aubin, Madeleine; Babin, Normande; Forest, Louise et al. (GREA) (1985). Répertoire bibliographique sur l'analphabétisme et l'alphabétisation au Québec, Université du Québec à Rimouski.

Bergsten, V. (1980), "Interest in education among adults with short previous formal schooling", Adult Education, vol. 30, N°. 3, pp. 131-151.

Bernier, Benoît (1988), Guide de présentation d'un travail de recherche, 2e édition, édition, Presse de l'Université du Québec.

Bernier, Raymond (1969), "Recherche d'exploration sur les besoins des adultes en éducation de base", FEA, CECM, Montréal, pp. 111-113.

Booth, A. and A.B. Knox (1967) "Participation in adult education agencies and personal influence." Sociology of Education, vol. 40 (3), pp. 275-276.

Boshier, R. (Summer 1973), "Educational participation and dropout: a theoretical model." Adult Education, Vol. 23, pp. 255-282.

Boshier, R. (Winter 1971), "Motivational orientations of adult education participants: a factor analytic exploration of Houle's topology." Adult Education, Vol. 21 (2), pp. 3-26.

Burgess, P. (Fall 1971), "Reasons for adult participation in group educational activities." Adult Education, Vol. 22 (1), pp. 3 à 29.

Comeau, Yvan (1989), Sensibilisation du milieu et recrutement des participants, Alpha Communautaire chez les Franco-Ontariens, Ministère de la formation professionnelle, Ontario, cahier 2.

Conseil des Ministres de l'Éducation (Canada) (mars 1988), L'analphabétisme chez les adultes au Canada : définition et traitement de la question, déclaration du Conseil des Ministres de l'Éducation (Canada), Ontario.

Cookson, Peter, S. (1989), Recruiting and Retaining Adult Students, San Francisco: Jossey-Bass.

Couvert, Roger (1979), L'évaluation des programmes d'alphabétisation, Paris, Presse de l'Unesco.

Cross, Patricia, K. (1981), Adults as Learners : Increasing Participation and Facilitating Learning, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, Washington, London.

Dion, Carole et Nicole Lachapelle (mars 1987), Le regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec et ses groupes membres : portraits et synthèses, Direction générale de l'éducation des adultes.

La Fédération des Francophones Hors Québec Inc. (1990) État des minorités linguistiques au Canada, Ottawa.

La Fédération des Francophones Hors Québec Inc. (novembre 1983), Analphabétisme chez les Francophones Hors Québec. Rapport d'un séminaire sur l'analphabétisme et les approches d'alphabétisation tenu à Val Morin les 28, 29 et 30 mars 1983.

Garry, M.W. (April 20-22 1977), "The relationship among anomia, attitude toward education, and non participation in formal adult education activities." Paper presented at the adult education research conference. Minneapolis, Minnesota. (ERIC: ED 139999).

Gaudet, Claude (1982), A course of action to increase participation in adult basic education, University microfilms international, Ann Arbor, Michigan.

Gauthier, Benoit (1987) "Recherche sociale de la problématique à la collecte des données", Presse de l'Université du Québec.

Gauthier, Marius (21 mars 1988) Étude du milieu de Ramore à Cochrane-l'ACFO, Cochrane - Iroquois.

Gillette, Arthur (1973), Les jeunes et l'alphabétisation : L'Unesco et son programme, Unesco - Unceni.

Gladu, Nicole et Francine Pelletier (1989), Documentation, Bibliographie, Alpha Communautaire chez les Franco-Ontariens, Ministère de la formation professionnelle, Ontario, cahier 8.

Goguelin, P., P.R. Bize and R. Carpentier (1967), Le penser efficace : (2) La problémation Paris, France : Société d'Édition d'enseignement supérieur.

Good, C.V. (1973) Dictionary of Education, New-York: McGrawhill Book Company, (Third edition).

Goulet, Liliane, Ginette Lépine (1987), Cahier de méthodologie, 4e édition, Université du Québec à Montréal.

Gouvernement du Québec (1984), Direction générale des publications gouvernementales du Ministère des communications, Guide de présentation des manuscrit.

Grotelueschen, A,D, and D,N, Caulley (Fall 1977), "A model for studying determinants of intention to participate in continuing professional educaction", Adult Education, Vol. XXXV111, N° 1, pp. 22-37.

Hautecoeur, Jean-Paul (1988), Poids et mesures de l'analphabétisme au Québec, Recherche et développement.

Hautecoeur, Jean-Paul (1986), Alpha 86 : Recherche en alphabétisation, Ministère de l'Éducation du Québec, Direction générale de l'éducation des adultes.

Hautecoeur, Jean-Paul (1984), Anonymes : Autoportraits, Montréal, Saint-Martin.

Hautecoeur, Jean-Paul (octobre 1980), Alpha 80 : Compte-rendu du séminaire, séminaire sur l'alphabétisation populaire, Ministère de l'Éducation du Québec, Direction générale de l'Éducation des adultes.

Hautecoeur, Jean-Paul (octobre 1978), Alpha 78 : Compte-rendu du séminaire, séminaire sur l'alphabétisation au Québec, Ministère de l'Éducation du Québec, Direction générale de l'éducation des adultes.

Hautecoeur, Jean-Paul (1978), Analphabétisme et alphabétisation au Québec, Ministère de l'éducation, service général des communations.

Humbert, Colette (mai 1980), Conscientisation, expérience, positions dialectiques et perspectives, l'Harmatan.

Ingham, R,J, and G, Hanks (1978), An ideal curriculum for professional education: application to adult education, Adult Education Department, The Florida State University.

Institut canadien d'éducation des adultes, (I.C.É.A.) (1989), En toutes lettres et en français : l'analphabétisme et l'alphabétisation des francophones au Canada, Atelier québécois Offset Inc., Montréal.

Johnstone, J, W, and R,J, Rivera (1965), Volunteers for learning: a study of the educational pursuits of American adults, Research Center, Chicago, Ill., Adline Publishing Co.

Jones, S. (1990),Guide des niveaux d'alphabétisation de l'Enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement, Ottawa.

Knox, A, B (November 1970), Factors related to educative activity by noncollege bound young adults, New York: Columbia University Teachers College. (Eric: ED 045 954)

Les caisses populaires d'économie Desjardins (juin 1990), "L'analphabétisme : je m'en sors", Ma caisse, Volume 27, N° 3, 30 pages.

Lerche, Renée, S. (1985), Effective Adult Literacy Programs : A practioner's guide, Cambridge Book Company, U.S.A.

Lindblom, C,E, and D,K, Cohen (1979), Usable Knowledge : social science and social problem solving, New-Haven, Ct,: Yale University Press.

London, J. (Spring 1970), "nfluence of social class behavior upon adult education participation." Adult Education. Vol. 20, pp. 140-153.

L'Organisation des Nations Unies (1981), Alphabétisation des adultes : quatre campagnes caractéristiques, Imprimerie des Presses Universitaires de France, Vendôme.

Ludz, P.C. (1975), "Alienation as a concept in the social sciences: a trend report and biblipgraphy." Current Sociology. Vol. 21, N° 1, 115 p.

Maddison, John (1971), "Le rôle de la radio et de la télévision dans l'alphabétisation" Unesco, La série études et documents d'information, Cahier N° 62, 88 pages.

Maheu, Robert et Claude Saint-Germain (1984), L'analphabétisme au Québec : résultat d'un sondage, Ministère de l'Éducation du Québec.

Martin, Larry (1989), "Recruting and Retaining Adult Students in Literacy and Abe", New Directions for Continuing Education, N° 41, pp. 79-88.

Ministère des Affaires civiques et culturelles : Conseil scolaire de Niagara Sud, (août 1987),Résultats du sondage des besoins éducationnels des francophones dans la péninsule du Niagara.

Moreau, Pierre et Louiselle Marcoux (avril 1988), Étude du milieu : Projet Alpha j'aime apprendre, Cornwall.

Morstain, B.R. and J.C. Smart (Winter 1974), "Reasons for participation in adult education courses: a multivariate analysis of group differences." Adult Education, Vol. 24, pp. 83-98.

Muller, Joseph et Anja Dietrich (1989), Dossier of evaluation instruments for literacy programmes, Bonn edition, Centre for education science and documentation.

Ronan, Michael, B. (May 1980), A Collaborative Approach to Adult Education: The Andragogy Model, Lee Public Schools, Lee, Mass.

Rossman, M.H. (1975), "Recruiting illeterates via the media." Adult Leadership, Vol. 23, N° 7, pp. 223-224.

Saucier, Robert (juin 1980), Télévision et alphabétisation dans une perspective québécoise, Éditions Ministère de l'éducation des adultes.

Secrétariat national à l'alphabétisation (octobre 1989), L'enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement, Éditions Stastistiques Canada.

Services de l'éducation des adultes de la Commission scolaire régionale de Chambly (janvier 1992), "Activités d'apprentissage; accueil et identification des besoins", Alpna Liaison, Vol. 12, N° 2, 67 pages.

Services de l'éducation des adultes de la Commission scolaire régionale de Chambly (novembre 1991), "Activités d'apprentissage; les mathématiques", Alpha Liaison, Vol. 12, N° 1, 58 pages.

Services de l'éducation des adultes de la Commission scolaire régionale de Chambly (mai 1991), "Dix ans d'alphabétisation", Alpha Liaison, Vol. 11, N° 4, 63 pages.
Services de l'éducation des adultes de la Commission scolaire régionale de Chambly (mars 1991), "Recrutement par des apprenants; Le langage intégré", Alpha Liaison, Vol. 11, N° 3, 62 pages.

Services de l'éducation des adultes de la Commission scolaire régionale de Chambly (janvier 1991), "Activités d'apprentissage; animation d'un groupe", Alpha Liaison, Vol. 11, N° 2, 60 pages.

Services de l'éducation des adultes de la Commission scolaire régionale de Chambly (novembre 1990), "Problèmes d'apprentissage", Alpha Liaison, Vol. 11, N° 10, 50 pages.

Services de l'éducation des adultes de la Commission scolaire régionale de Chambly (mai 1990), "Les problèmes d'apprentissage", Alpha Liaison, Vol. 10, N° 4, 49 pages.

Services de l'éducation des adultes de la Commission scolaire régionale de Chambly (mars 1986), "Les animateurs-terrain", Alpha Liaison, Vol. 6, N° 3, 55 pages.

Special Southam Survey (1987), Broken Words: Why Five Million Canadians are Illiterate, The Southam Literacy Report.

Stufflebeam, D.L. (1973), "Educational evaluation and decision making." In D.R. Worthern and J.R. Sanders (Eds.) "Educational evaluation : theory and practice", Belmont, Cali.: Wadsworth Publishing Co. Inc., pp. 128-150.

Wagner, Serge (1987), Étude du milieu et analyse des besoins en alphabétisation des adultes, Alpha communautaire chez les Franco-Ontariens, Édition Ministère des Affaires civiques et culturelles.

QUESTIONNAIRE

SCHÉMA D'ENTREVUE

Date :

Nom de l'intervieweur :

1. Nom de l'apprenant : _____

2. Son adresse : _____

3. Le quartier où il(elle) habite : _____

4. Le moyen de transport utilisé pour se rendre au Centre :

   autobus [] auto [] autre []

   préciser : _____

5. Avez-vous des loisirs ?

   oui [] non []

   si oui, préciser lequel/lesquels ?

   danse [] cinéma [] musique []

   dessin [] sculpture [] visite au musée []

   autre [] préciser _____

6. Sexe : masculin [] féminin []

7. Age :

8. État civil : célibataire [] marié(e) []

séparé(e) [] divorcé(e) []

veuf(ve) []

9. Quelle est votre nationalité ?

10. Quelle est votre langue maternelle ?

11. Combien d'enfant(s) avez-vous ? []

sexe : masculin [] féminin []

12. Combien, parmi ces enfants, vivent avec vous, sous le même toit ? []

13. Parmi ces enfants vivant avec vous, sous le même toit, y en a-t-il d'âge scolaire ? oui [] non []

14. Si oui, fréquentent-ils actuellement l'école secondaire ?

Oui [] Non []

15. Si <u>non</u>, pourquoi ?

16. Avez-vous d'autres enfants qui fréquentaient l'école secondaire et qui ont "décroché" ? Oui [] Non []

17. Si <u>oui</u>, pourquoi ?

En quelle année scolaire ? []

18. Avez-vous des enfants qui fréquentent actuellement l'école primaire ?

Oui [] Non []

19. Avez-vous des enfants qui fréquentaient l'école primaire et qui ont "décroché" ? Oui [] Non []

20. Si oui, pourquoi ?

En quelle année scolaire ? []

21. Quel métier pratiquez-vous ?

22. Avez-vous des livres à la maison ?

Oui [] Non []

23. Si oui, quel(s) genre(s) ?

roman [] magazines [] fiction []

bandes dessinées [] santé [] sport []

autre(s) : _____

24. Achetez-vous le journal ? Oui [] Non []

Si oui, lequel, lesquels ?

Le Droit [] le Citizen [] le Sun []

autre [] lequel ? _____

25. Y a-t-il des membres de votre

famille qui ne savent pas lire ? Oui [] Non []

Si oui, combien ? []

Suivent-ils des cours ? Oui [] Non []

Si non, pourquoi ?

26. Y a-t-il des membres de votre famille

qui ne savent pas écrire ? Oui [] Non []

Si oui, combien ? []

Suivent-ils des cours ? Oui [] Non []

Si non, pourquoi ?

27. Écoutez-vous la radio ?

Oui [] Non []

28. Si oui, quand l'écoutez-vous ?

le matin [] l'après-midi []

le soir [] la nuit []

29. Si vous écoutez la radio, quels genres d'émissions écoutez-vous ?

les émissions éducatives []

les émissions musicales []

les nouvelles []

les émissions religieuses []

les sports []

autres [] : préciser : _____

30. Si vous écoutez des émissions éducatives, lesquelles écoutez-vous ?

divertissement []

émissions pour enfants []

émissions locales []

sciences domestiques []

vie familiale []

autres [] préciser : _____

31. Regardez-vous la télévision ?

Oui [] Non []

32. Si oui, quand la regardez-vous ?

le matin [] l'après-midi [] le soir [] la nuit []

Combien d'heures par jour ? []

33. Si vous regardez la télévision, quels genres d'émission regardez-vous ?

les émissions éducatives []

les émissions musicales []

les nouvelles []

les émissions religieuses []

les sports []

les téléromans [] autres [] Préciser : _____

34. Si vous regardez des émissions éducatives, lesquelles regardez-vous ?

divertissement []

émissions pour enfants []

émissions locales []

sciences domestiques []

vie familiale []

autres [] préciser : _____

35. Avez-vous déjà fréquenté l'école secondaire ?

Oui [] Non []

36. Si oui, jusqu'en quelle année ? []

37. Si non, pourquoi n'avez-vous pas fréquenté l'école secondaire ?

Préciser : _____

38. Si non, avez-vous déjà fréquenté l'école primaire ?

Oui [] Non []

39. Si oui, jusqu'en quelle année ? []

40. Si non, pourquoi ? Préciser : _____

41. Etes-vous membre d'un club social ?

Oui [] Non []

42. Si oui, lequel ?

Richelieu [] Lion [] Filles d'Isabelle []

Chevaliers de Colomb [] autre []

Préciser : _____

43. Pourquoi êtes-vous inscrit au Centre St-Raymond ?

Je veux apprendre à lire []

Je veux apprendre à écrire []

Je veux apprendre à calculer []

Autre(s) [] Préciser : _____

44. Comment avez-vous entendu parler du Centre St-Raymond ?

par un parent [] par un ami []

par les journaux [] par la radio []

par la télévision [] par un kiosque d'information []

autre [] Préciser : _____

45. Seriez-vous intéressé(e) à nous aider à trouver d'autres personnes qui pourraient profiter des services offerts par le Centre ?

Oui [] Non []

46. Si oui, comment ?

Faire du porte à porte seul(e) []

Faire du porte à porte avec une autre personne []

En parler à un parent []

En parler à un ami []

Autre [] Préciser : _____

QUESTIONNAIRE

DATE DE L'ENTREVUE: _____

NOM DE L'INTERVIEWEUR: _____

Avant de passer au questionnaire:

.Présentez-vous
.Expliquez le pourquoi de votre visite
.Expliquez-lui les objectifs du projet de recherche
et que ce n'est pas un test

A. IDENTIFICATION

1. Nom de l'apprenant(e): _____
2. Son adresse: _____
3. Le quartier où elle habite: _____
4. Le moyen de transport utilisé pour se rendre au centre:

   _____
5. Ses passe-temps, ses intérêts, ses loisirs:

   _____

B. CARACTERISTQUES PERSONNELLES

6. Sexe: Masculin ☐ Féminin ☐
7. Age: _____
8. Etat civil: Célibataire ☐ Marié(e) ☐ Divorcé(e) ☐
9. Nombre d'enfants: _____
10. Combien vivent toujours avec vous? _____

11. Quelle est votre langue maternelle? _____

C. **NIVEAU SOCIO-ECONOMIQUE**

12. Quel est votre principal gagne-pain? (Nous entendons l'activité qui occupe la plus grande partie de votre temps de travail)

_____

13. Avez-vous d'autres sources de revenu?

Si oui, précisez: _____

D. **ENVIRONNEMENT CULTUREL A LA MAISON**

14. Avez-vous des livres ou des revues?

Si oui, lesquels? _____

15. Y'a-t-il des membres de votre famille âgés de plus de 15 ans qui ne savent ni lire ni écrire?

Oui ☐ Non ☐

16. Si oui, combien? _____

17. Suivent-ils des cours? _____

E. **MASS MEDIA**

18. Ecoutez-vous la radio? _____

19. Quels genres d'émission écoutez-vous?

Les nouvelles ☐ Les sports ☐ Les émissions musicales ☐

Les émissions religieuses ☐

Les émissions éducatives lesquelles?

Sciences domestiques ☐ Vie familiale ☐

Emissions locales ☐ Divertissement ☐

Autres, préciser: _____

20. Regardez-vous la télévision? _____

21. Combien d'heures par jour? _____

22. Quels genres d'émissions regardez-vous?

_____

F. INSTRUCTION

23. Avez-vous déjà fréquenté l'école primaire?

Oui ☐ Non ☐

24. Si oui, jusqu'en quelle année? _____

25. Avez-vous déjà fréquenté l'école secondaire?

Oui ☐ Non ☐

26. Si oui, jusqu'en quelle année? _____

27. Depuis combien de temps suivez-vous des cours?

_____

28. Pourquoi suivez-vous des cours? (Nous entendons le but premier)

_____

G. **INSTRUCTION DES ENFANTS**

29. Avez-vous des enfants d'âge scolaire? _____

a) fréquentent-ils l'école?

Oui ☐ Non ☐

b) si oui, fréquentent-ils l'école primaire?

Oui ☐ Non ☐

c) fréquentent-ils l'école secondaire?

Oui ☐ Non ☐

d) sont allés à l'école, mais ont "décroché"?

Oui ☐ Non ☐

si oui, en quelle année? _____

e) ne sont jamais allés à l'école: _____

30. Si certains ont décroché, pourquoi?

_____

31. Si certains ne sont jamais allés à l'école, pourquoi?

_____

32. Si certains vont à l'école, parlez-vous avec eux de ce qu'ils ont appris ou encore de leur progrès?

Jamais ☐ De temps à autre ☐ Souvent ☐

33. Certains prétendent que lorsqu'un enfant à de bons résultats c'est qu'il a un bon professeur. D'autres pensent que c'est le contexte familial.

A votre avis, lequel est le plus important?

Le professeur ☐ La famille ☐ Les deux ☐

Autres préciser: _____

H. IMPLICATION SOCIALE

34. Etes-vous membre d'un club social ou d'une association?
Si oui, lesquels?

1. _____
2. _____
3. _____

35. Seriez-vous intéressé(e) à vous impliquer dans le recrutement d'autres personnes qui pourraient profiter des services offerts par le centre?

Oui ☐ Non ☐

Si oui, de quelle(s) façon(s)?

_____
_____
_____
_____
_____

CONTRAT DE STAGE

Roger Vallée, professeur de français, langue seconde et étudiant à la maîtrise en éducation à l'Université du Québec à Hull, effectuera un stage de 90 heures au Centre St-Raymond, à Hull, à compter du début-mars à la fin-juin 1992.

Les objectifs du stagiaire consistent principalement à ...

- élaborer un plan d'action destiné à recruter des personnes analphabètes francophones de la municipalité de Hull,
- créer une "trousse-recrutement" destinée à venir en aide à l'apprenant-recruteur lors des tentatives de recrutement des personnes analphabètes,
- construire un questionnaire pour fins d'entrevues des personnes analphabètes,
- auto-évaluer son apprentissage.

M. Jean-Marc Soutière, directeur-adjoint du Centre, agira en tant que personne-ressource et personne-guide du stagiaire. Son rôle consistera à assurer la supervision du stagiaire au Centre St-Raymond et à participer à l'évaluation du stage de celui-ci.

Mme Pauline Paré, directrice du Centre, agira en tant que personne responsable de l'organisation générale du stage. Elle pourrait participer également à l'évaluation du stagiaire.

M. Gustave Schoovaerts, professeur à l'Université du Québec à Hull et tuteur du stagiaire, agira en tant que personne-ressource de celui-ci. Il viendra observer le stagiaire sur les lieux et rencontrera ce dernier et la personne-guide du milieu à trois reprises, soit au début, au milieu et à la fin du stage. À la fin du stage, monsieur Schoovaerts se joindra à la personne-guide et à la directrice générale pour évaluer le stage de Roger Vallée.

Si nécessaire, ce contrat peut être modifié après entente des personnes impliquées.

Signé à Hull, ce 3e jour de mars 1992.

Jean-Marc Soutière
Directeur-adjoint
Centre St-Raymond

Pauline Paré
Directrice
Centre St-Raymond

Gustave Schoovaerts
Professeur à l'UQAH

Roger Vallée
Étudiant à la maîtrise